

Rencana Kerja 2025

*Badan Kepegawaian dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia
Kabupaten Pasaman Barat*

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadiran Allah SWT, karena atas perkenan-Nya Rencana Kerja (Renja) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2025 dapat disusun tepat waktu dengan baik.

Sebagaimana tercantum dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah, Rencana Kerja Perangkat Daerah yang selanjutnya disebut Renja Perangkat Daerah adalah dokumen perencanaan Perangkat Daerah untuk periode 1 (satu) tahun.

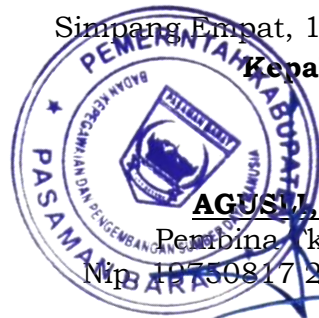
Renja Perangkat Daerah memuat program, kegiatan, lokasi, dan kelompok sasaran yang disertai indikator kinerja dan pendanaan sesuai dengan tugas dan fungsi setiap Perangkat Daerah, yang disusun berpedoman kepada Rencana Strategis (Renstra) Perangkat Daerah dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD).

Penyusunan Renja Perangkat Daerah mengacu pada hasil evaluasi Renja Perangkat Daerah tahun lalu dan hasil evaluasi Renja Perangkat Daerah tahun berjalan. Selain itu penyusunan Renja Perangkat Daerah juga mengacu pada Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Tahun 2021-2026 dan Renstra Perangkat Daerah Tahun 2021-2026 yang telah disusun.

Kami sadari bahwa masih terdapat kekurangan yang membutuhkan perbaikan dan penyempurnaan dalam penyusunan Dokumen Renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2025 ini, baik secara substansi perencanaan pembangunan, khususnya urusan Keuangan. Oleh karena itu, rekomendasi yang konstruktif akan menjadi masukan dalam penyusunan Program, Kegiatan, Sub Kegiatan, Pagu Indikatif, Indikator dan Target Kinerja serta penyelarasan dengan Sasaran dan Prioritas Nasional, dan identifikasi Program dan Kegiatan menurut kewenangan Provinsi dan Kota/Kabupaten di masa yang akan datang.

Simpang Empat, 19 Juli 2024

Kepala



AGUSIL S.Pd

Pembina k.I / IVB

Nip. 19750817 200501 1 011

DAFTAR ISI

Daftar Isi Daftar Tabel

BAB I – 1

BAB I – 1

BAB I – 4

BAB I – 5

BAB I – 6

BAB II – 1

BAB II – 1

BAB II – 19

BAB II – 75

BAB II – 80

BAB II – 88

BAB III – 1

BAB III – 1

BAB III – 2

BAB III – 4

BAB IV – 1

BAB V – 1

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

1.2. Landasan Hukum

1.3. Maksud dan Tujuan

1.4. Sistematika Penyusunan

BAB II HASIL EVALUASI RENJA BKPSDM TAHUN LALU

2.1. Evaluasi pelaksanaan Renja Perangkat Daerah Tahun Lalu dan Capaian Renstra

2.2. Analisis Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah

2.3. Isu- isu Penting Penyelenggaraan Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah

2.4. Review terhadap Rancangan Awal RKPD

2.5. Penelaahan Usulan program dan kegiatan masyarakat

BAB III TUJUAN DAN SASARAN RENCANA KERJA PD

3.1. Telaahan Terhadap Kebijakan Nasional

3.2. Tujuan dan Sasaran Renja Perangkat Daerah

3.3. Program dan Kegiatan

BAB IV RENCANA KERJA DAN PENDANAAN

BAB V PENUTUP

DAFTAR TABEL

BAB II -3	Tabel 1	Realisasi Capaian Kinerja BKPSDM dengan Capaian Renstra Perangkat Daerah Tahun 2023
BAB II -11	Tabel 2	(T-C 29) Rekapitulasi Evaluasi Hasil Pelaksanaan Renja Perangkat Daerah dan Pencapaian Renstra Perangkat Daerah s/d Tahun 2024 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat
BAB II -20	Tabel 3	(T-C.30) Pencapaian Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat
BAB II -22	Tabel 4	Nilai Persepsi, Interval IKM, Interval Konversi IKM, Mutu Pelayanan dan Kinerja Unit Pelayanan
BAB II -24	Tabel 5	Pencapaian Indeks Kepuasan Masyarakat Tahun 2023
BAB II -24	Tabel 6	Target dan Realisasi IKU IKM Tahun 2023
BAB II -28	Tabel 7	Capaian Kinerja BKPSDM – Tahun 2023
BAB II -30	Tabel 8	Target dan Realisasi IKU Indeks Profesionalitas ASN Tahun 2023
BAB II -31	Tabel 9	Capaian Kinerja Rasio Pegawai Fungsional Tahun 2023
BAB II -32	Tabel 10	Perbandingan Realisasi Kinerja Sampai dengan Tahun 2023 dengan Target Jangka Menengah Yang Terdapat Dalam Dokumen Renstra BKPSDM
BAB II -34	Tabel 11	Capaian Kinerja Sasaran Strategis Meningkatnya akuntabilitas kinerja BKPSDM Tahun 2023
BAB II -38	Tabel 12	Analisis Program/Kegiatan Yang Menunjang Keberhasilan ataupun Kegagalan Pencapaian Kinerja pada Sasaran Strategis Meningkatnya akuntabilitas kinerja BKPSDM Tahun 2023
BAB II -41	Tabel 13	Capaian Kinerja Sasaran Strategis Meningkatnya kualitas pelayanan terhadap Aparatur Sipil Negara Tahun 2023
BAB II -45	Tabel 14	Perbandingan Nilai Indeks Sistem Merit Tahun 2022-2023
BAB II -51	Tabel 15	Capaian Kinerja Rasio Pegawai dengan Pendidikan Tinggi dan Menengah Tahun 2023
BAB II -53	Tabel 16	Capaian Kinerja Rasio Pegawai Fungsional Tahun 2023
BAB II -56	Tabel 17	Analisis Program/Kegiatan Yang Menunjang Keberhasilan ataupun Kegagalan Pencapaian Kinerja pada Sasaran Strategis Meningkatnya kualitas pelayanan terhadap Aparatur Sipil Negara pada BKPSDM Tahun 2023
BAB II -59	Tabel 18	Capaian Kinerja Sasaran Strategis Meningkatnya kompetensi Aparatur Sipil Negara Tahun 2023

BAB II -60	Tabel 19	Capaian Kinerja Aparatur Sipil Negara yang Profesional Tahun 2023
BAB II -63	Tabel 20	Capaian Kinerja Persentase ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi bagi bagi pimpinan daerah ,jabatan pimpinan tinggi, jabatan fungsional, kepemimpinan dan prajabatan Tahun 2023
BAB II -64	Tabel 21	Capaian Kinerja Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat Kompetensi (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan) Tahun 2023
BAB II -68	Tabel 22	Analisis Program/Kegiatan Yang Menunjang Keberhasilan ataupun Kegagalan Pencapaian Kinerja pada Sasaran Strategis Meningkatnya kompetensi Aparatur Sipil Negara pada BKPSDM Tahun 2023
BAB II -69	Tabel 23	Target dan Realiasi Keuangan BKPSDM Tahun 2023
BAB II -70	Tabel 24	Target dan Realisasi Anggaran Per Program BKPSDM Tahun 2023
BAB II -71	Tabel 25	Target dan Realisasi Anggaran BKPSDM Tahun 2023
BAB II -76	Tabel 26	Identifikasi Masalah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025
BAB II -82	Tabel 27	(T-C.31) Review terhadap Rancangan Awal RKPD Tahun 2025 Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat
BAB III -3	Tabel 28	Tujuan Dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
BAB III -5	Tabel 29	(T-C.33.) Rumusan Rencana Program dan Kegiatan Perangkat Daerah Tahun 2025 dan Prakiraan Maju Tahun 2026 Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat
BAB IV -2	Tabel 30	Penetapan Rencana Kerja Organisasi Perangkat Daerah Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Pasaman Barat Tahun 2025

DAFTAR GRAFIK

BAB II -25	Grafik 1	Capaian Kinerja IKU IKM BKPSDM Tahun 2022 – 2023
BAB II -33	Grafik 2	Perbandingan Capaian Kinerja BKPSDM Tahun 2021 - 2023
BAB II -35	Grafik 3	Tren Capaian Kinerja BKPSDM Tahun 2021 - 2023
BAB II -36	Grafik 4	Perbandingan Indeks Profesionalitas ASN 2023 dengan Target Renstra BKPSDM -2025
BAB II -42	Grafik 5	Tren Capaian Kinerja Indeks Sistem Merit Tahun 2022 - 2023
BAB II -50	Grafik 6	Tren Capaian Kinerja IKM Tahun 2022 - 2023
BAB II -52	Grafik 7	Perbandingan Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah/Dasar (%) 2022 - 2023
BAB II -54	Grafik 8	Perbandingan Rasio Pegawai Fungsional Tahun 2022 - 2023
BAB II -60	Grafik 9	Capaian Kinerja ASN yang Profesional Tahun 2022 - 2023
BAB II -64	Grafik 10	Capaian Kinerja Persentase ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi bagi bagi pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, jabatan fungsional, kepemimpinan dan prajabatan Tahun 2022 - 2023
BAB II -70	Grafik 11	Realisasi Belanja BKPSDM Tahun 2023



**BUPATI PASAMAN BARAT
PROVINSI SUMATERA BARAT**

**PERATURAN BUPATI PASAMAN BARAT
NOMOR 18 TAHUN 2024**

**TENTANG
RENCANA KERJA PERANGKAT DAERAH TAHUN 2025
DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA**

BUPATI PASAMAN BARAT,

- Menimbang :**
- a. bahwa untuk menjamin agar kegiatan pembangunan daerah berjalan efektif, efisien dan bersasaran diperlukan perencanaan kerja perangkat daerah tahun 2025 yang merupakan bagian dari perencanaan pembangunan daerah;
 - b. bahwa dalam rangka penyelenggaraan perangkat daerah dan sebagai penjabaran atas Rencana Strategis Perangkat Daerah Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2021-2026, perangkat daerah Kabupaten Pasaman Barat menyusun Rencana Kerja Perangkat Daerah sebagai satu kesatuan dalam sistem perencanaan pembangunan daerah dan menjadi landasan dalam penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan;
 - c. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 142 Peraturan Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah, Rencana Kerja Perangkat Daerah ditetapkan dengan Peraturan Bupati;
 - d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Rencana Kerja Perangkat Daerah Tahun 2025;
- Mengingat :**
1. Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2003 tentang Pembentukan Kabupaten Dharmasraya, Kabupaten Solok Selatan dan Kabupaten Pasaman Barat di Provinsi Sumatera Barat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 153, Tambahan lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4348);

2. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587), sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
4. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 21, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4817);
5. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian Dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah;
6. Peraturan Daerah Kabupaten Pasaman Barat Nomor 7 Tahun 2010 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Pasaman Barat tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2010 Nomor 7, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Pasaman Barat Nomor 7);
7. Peraturan Daerah Kabupaten Pasaman Barat Nomor 2 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2021-2026 (Lembaran Daerah Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2021 Nomor 2, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Pasaman Barat Nomor 2);
8. Peraturan Bupati Pasaman Barat Nomor ... Tahun 2024 tentang Rencana Kerja Pemerintah Daerah Tahun 2025;

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG RENCANA KERJA PERANGKAT DAERAH TAHUN 2025.

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

- 1. Daerah adalah Kabupaten Pasaman Barat.**

2. Pemerintah Daerah adalah kepala daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Bupati adalah Bupati Pasaman Barat.
4. Rencana Kerja Perangkat Daerah Tahun 2025 yang selanjutnya disebut Renja PD Tahun 2025 adalah dokumen perencanaan perangkat Daerah tahun 2025.
5. Rencana Kerja dan Anggaran Perangkat Daerah Tahun 2025 yang selanjutnya disebut RKA PD Tahun 2025 adalah dokumen perencanaan dan penganggaran yang berisi rencana pendapatan, rencana belanja program dan kegiatan perangkat Daerah serta rencana pembiayaan sebagai dasar penyusunan anggaran pendapatan dan belanja Daerah.

Pasal 2

- (1) Renja PD Tahun 2025 memuat program, kegiatan, lokasi dan kelompok sasaran yang disertai indikator kinerja dan pendanaan sesuai dengan tugas dan fungsi perangkat Daerah yang disusun berpedoman pada rencana strategis perangkat Daerah dan rencana kerja Pemerintah Daerah.
- (2) Renja PD Tahun 2025 sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan pedoman Perangkat Daerah dalam menyusun RKA PD Tahun 2025.

Pasal 3

- (1) Renja PD Tahun 2025 sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 disusun dengan sistematika sebagai berikut:
 - a. bab I memuat pendahuluan;
 - b. bab II memuat hasil evaluasi renja perangkat daerah tahun 2023;
 - c. bab III memuat tujuan dan sasaran perangkat daerah;
 - d. bab IV memuat rencana kerja dan pendanaan perangkat daerah; dan
 - e. bab V memuat penutup.
- (2) Renja PD Tahun 2025 sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
 - a. Dinas Pendidikan;
 - b. Dinas Kesehatan;
 - c. Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang;
 - d. Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan;
 - e. Dinas Sosial;
 - f. Dinas Tenaga Kerja;
 - g. Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak;
 - h. Dinas Ketahanan Pangan;
 - i. Dinas Lingkungan Hidup;
 - j. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil;
 - k. Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Nagari;
 - l. Dinas Perhubungan;
 - m. Dinas Komunikasi dan Informatika;
 - n. Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah;

- o. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu;
 - p. Dinas Pemuda dan Olahraga;
 - q. Dinas Perpustakaan dan Kearsipan;
 - r. Dinas Perikanan;
 - s. Dinas Pariwisata;
 - t. Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura;
 - u. Dinas Perkebunan dan Peternakan;
 - v. Sekretariat Daerah;
 - w. Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah;
 - x. Inspektorat;
 - y. Badan Keuangan dan Aset Daerah;
 - z. Badan Pendapatan Daerah
 - aa. Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah;
 - bb. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
 - cc. Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran;
 - dd. Badan Penanggulangan Bencana Daerah;
 - ee. Badan Kesatuan Bangsa dan Politik;
 - ff. Kecamatan Kinali;
 - gg. Kecamatan Sasak Ranah Pasisie;
 - hh. Kecamatan Talamau;
 - ii. Kecamatan Pasaman;
 - jj. Kecamatan Gunung Tuleh;
 - kk. Kecamatan Lembah Melintang;
 - ll. Kecamatan Ranah Batahan;
 - mm. Kecamatan Sungai Beremas;
 - nn. Kecamatan Sungai Aur;
 - oo. Kecamatan Luhak Nan Duo; dan
 - pp. Kecamatan Koto Balingka.
- (3) Renja PD Tahun 2025 Dinas Pendidikan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.
 - (4) Renja PD Tahun 2025 Dinas Kesehatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.
 - (5) Renja PD Tahun 2025 Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c tercantum dalam Lampiran III yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.
 - (6) Renja PD Tahun 2025 Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d tercantum dalam Lampiran IV yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.
 - (7) Renja PD Tahun 2025 Dinas Sosial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e tercantum dalam Lampiran V yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

- (8) Renja PD Tahun 2025 Dinas Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f tercantum dalam Lampiran VI yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.
- (9) Renja PD Tahun 2025 Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf g tercantum dalam Lampiran VII yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.
- (10) Renja PD Tahun 2025 Dinas Ketahanan Pangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf h tercantum dalam Lampiran VIII yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.
- (11) Renja PD Tahun 2025 Dinas Lingkungan Hidup sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf i tercantum dalam Lampiran IX yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.
- (12) Renja PD Tahun 2025 Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf j tercantum dalam Lampiran X yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.
- (13) Renja PD Tahun 2025 Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Nagari sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf k tercantum dalam Lampiran XI yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.
- (14) Renja PD Tahun 2025 Dinas Perhubungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf l tercantum dalam Lampiran XII yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.
- (15) Renja PD Tahun 2025 Dinas Komunikasi dan Informatika sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf m tercantum dalam Lampiran XIII yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.
- (16) Renja PD Tahun 2025 Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf n tercantum dalam Lampiran XIV yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.
- (17) Renja PD Tahun 2025 Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf o tercantum dalam Lampiran XV yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.
- (18) Renja PD Tahun 2025 Dinas Pemuda dan Olahraga sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf p tercantum dalam Lampiran XVI yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.
- (19) Renja PD Tahun 2025 Dinas Perpustakaan dan Kearsipan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf q tercantum dalam Lampiran XVII yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.
- (20) Renja PD Tahun 2025 Dinas Perikanan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf r tercantum dalam Lampiran XVIII yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

- (21) Renja PD Tahun 2025 Dinas Pariwisata sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf s tercantum dalam Lampiran XIX yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.
- (22) Renja PD Tahun 2025 Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf t tercantum dalam Lampiran XX yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.
- (23) Renja PD Tahun 2025 Dinas Perkebunan dan Peternakan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf u tercantum dalam Lampiran XXI yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.
- (24) Renja PD Tahun 2025 Sekretariat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf v tercantum dalam Lampiran XXII yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati in.
- (25) Renja PD Tahun 2025 Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf w tercantum dalam Lampiran XXIII yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.
- (26) Renja PD Tahun 2025 Inspektorat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf x tercantum dalam Lampiran XXIV yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.
- (27) Renja PD Tahun 2025 Badan Keuangan dan Aset Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf y tercantum dalam Lampiran XXV yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.
- (28) Renja PD Tahun 2025 Badan Pendapatan Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf z tercantum dalam Lampiran XXVI yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.
- (29) Renja PD Tahun 2025 Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf aa tercantum dalam Lampiran XXVII yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.
- (30) Renja PD Tahun 2025 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf bb tercantum dalam Lampiran XXVIII yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.
- (31) Renja PD Tahun 2025 Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf cc tercantum dalam Lampiran XXIX yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.
- (32) Renja PD Tahun 2025 Badan Penanggulangan Bencana Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf dd tercantum dalam Lampiran XXX yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.
- (33) Renja PD Tahun 2025 Badan Kesatuan Bangsa dan Politik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf ee tercantum dalam Lampiran XXXI yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

- (34) Renja PD Tahun 2025 Kecamatan Kinali sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf ff tercantum dalam Lampiran XXXII yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.
- (35) Renja PD Tahun 2025 Kecamatan Sasak Ranah Pasisie sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf gg tercantum dalam Lampiran XXXIII yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.
- (36) Renja PD Tahun 2025 Kecamatan Talamau sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf hh tercantum dalam Lampiran XXXIV yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.
- (37) Renja PD Tahun 2025 Kecamatan Pasaman sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf ii tercantum dalam Lampiran XXXV yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.
- (38) Renja PD Tahun 2025 Kecamatan Gunung Tuleh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf jj tercantum dalam Lampiran XXXVI yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.
- (39) Renja PD Tahun 2025 Kecamatan Lembah Melintang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf kk tercantum dalam Lampiran XXXVII yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.
- (40) Renja PD Tahun 2025 Kecamatan Ranah Batahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf ll tercantum dalam Lampiran XXXVIII yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.
- (41) Renja PD Tahun 2025 Kecamatan Sungai Beremas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf mm tercantum dalam Lampiran XXXIX yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.
- (42) Renja PD Tahun 2025 Kecamatan Sungai Aur sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf nn tercantum dalam Lampiran XL yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.
- (43) Renja PD Tahun 2025 Kecamatan Luhak Nan Duo sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf oo tercantum dalam Lampiran XLI yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.
- (44) Renja PD Tahun 2025 Kecamatan Koto Balingka sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf pp tercantum dalam Lampiran XLII yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Pasal 4

- (1) Dalam hal terjadi perubahan Renja PD Tahun 2025, Pemerintah Daerah melakukan perubahan Renja PD Tahun 2025.
- (2) Perubahan Renja PD Tahun 2025 sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menjadi pedoman bagi Perangkat Daerah dalam menyusun perubahan RKA PD Tahun 2025.
- (3) Perubahan Renja PD Tahun 2025 ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

Pasal 5

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Pasaman Barat.

Ditetapkan di Simpang Empat
pada tanggal 29 Agustus 2024

BUPATI PASAMAN BARAT,



HAMSUARDI

Diundangkan di Simpang Empat
pada tanggal 29 Agustus 2024

SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN PASAMAN BARAT,



HENDRA PUTRA

BERITA DAERAH KABUPATEN PASAMAN BARAT TAHUN 2024 NOMOR 18

PENDAHULUAN

BAB I

1.1. Latar Belakang

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat merupakan Badan Tipe B yang melaksanakan fungsi sebagai unsur penunjang urusan pemerintahan dalam pengelolaan kepegawaian, pendidikan dan pelatihan. Rencana kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan amanat Undang – Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, Undang – Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah dan Peraturan Menteri Dalam Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah.

Rencana kerja perangkat daerah merupakan dokumen perencanaan untuk periode 1 (satu) tahun yang merupakan instrumen penting dalam mengartikulasikan secara langsung tugas dan peran perangkat daerah dalam memberikan pelayanan berdasarkan isu – isu strategis dan pendekatan dalam memecahkan masalah. Rencana kerja perangkat daerah dalam memecahkan masalah. Rencana kerja perangkat daerah secara sistematis menggambarkan apa yang seharusnya dilakukan dan bagaimana mencapainya, sehingga memudahkan dalam mengukur target capaian kinerja.

Transformasi tata kelola merupakan salah satu agenda pembangunan nasional yang bertujuan untuk pemerintah bekerja dengan kerangka kerja yang lebih efektif dan akuntabel sehingga dapat menyediakan pelayanan publik yang berkualitas dan menciptakan lingkungan kelembagaan yang memungkinkan tercapainya regulasi dan tata Kelola yang berintegritas dan adaptif.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat merupakan perangkat daerah yang menjalankan salah satu agenda pembangunan nasional pada transformasi tata Kelola. Terdapat 11 (sebelas) isu strategis dalam upaya transformasi tata Kelola, yaitu (i) regulasi, (ii) kelembagaan yang efektif, (iii) proses bisnis yang adaptif, (iv) manajemen talenta, (v) meritokrasi



dan integritas, (vi) manajemen ASN strategis, (vii) pelayanan publik yang berkualitas, (viii) pelayanan bidang strategis, (ix) digitalisasi, (x) integritas partai politik, dan (xi) relasi pemerintah dan masyarakat sipil.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat merupakan perangkat daerah yang mempunyai kewajiban menyusun rencana kerja unsur penunjang urusan pemerintahan dalam pengelolaan kepegawaian, Pendidikan dan pelatihan untuk mendukung perencanaan daerah tahunan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD). Renja Perangkat Daerah merupakan penerjemahan rencana strategis jangka Panjang menengah (RPJMD dan Renstra) kedalam perencanaan, program dan penganggaran tahunan.

Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2025 adalah dokumen rencana tahunan Satuan Kerja Perangkat Daerah berisi rencana program dan kegiatan yang akan digunakan sebagai acuan dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi dalam rangka mencapai target (indikator) yang ditetapkan sesuai dengan Rencana Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2021-2026 dan telah ditetapkan dalam Rencana Strategis Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2021-2026. Dengan Visi Bupati dan Wakil Bupati Pasaman Barat Tahun 2021-2026 *“Mewujudkan Pasaman Barat yang Bermartabat, Agamais, Maju dan Sejahtera”*. Dari 5 (lima) misi pada Rancangan RPJMD Tahun 2021-2026, pada misi pertama (satu) merupakan agenda pembangunan yang akan dilaksanakan BKPSDM yaitu *“Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang professional dan inovatif”*.

Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2025 digunakan sebagai dasar penyusunan Rencana Kerja Anggaran (RKA). Program dan kegiatan yang memuat indikator, tolak ukur dan target kinerja mengacu pada Kebijakan Umum Anggaran dan Prioritas & Plafon Anggaran Sementara (KUA-PPAS). Selanjutnya dipergunakan sebagai bahan penyusunan Rencana Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (RAPBD).

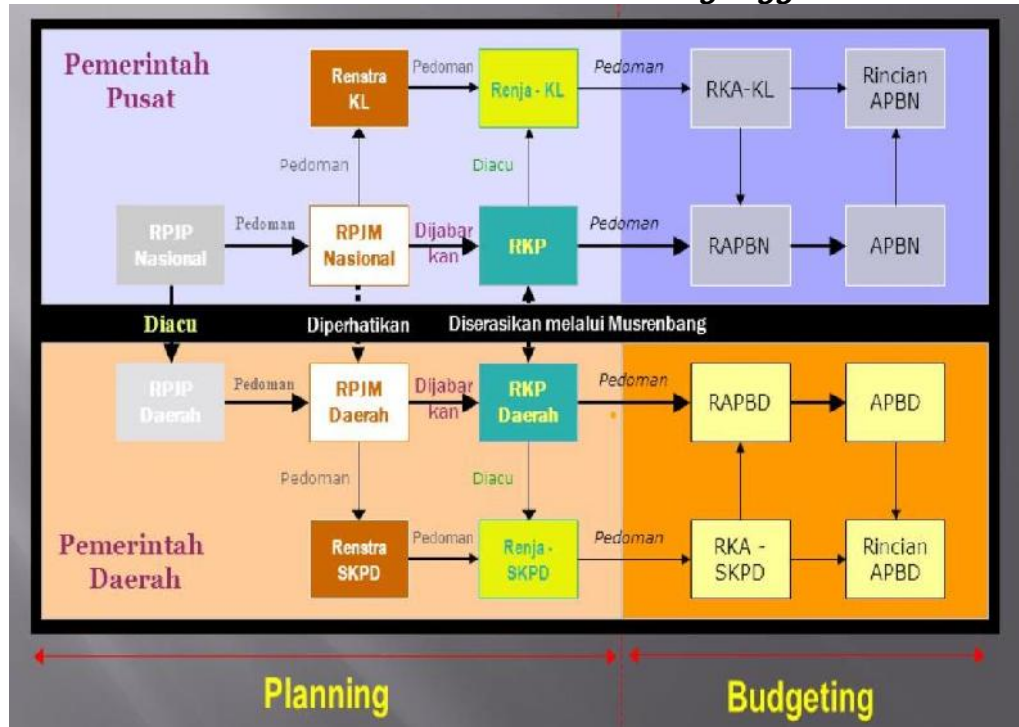
Proses penyusunan Rencana Kerja Perangkat Daerah dimulai dengan persiapan penyusunan Renja dengan mengumpulkan dan mengolah data serta informasi, kemudian dilanjutkan dengan penyusunan rancangan Rencana Kerja Perangkat Daerah yang meliputi tahap perumusan rancangan Rencana Kerja Perangkat Daerah dan tahap penyajian rancangan Renja Perangkat Daerah. Proses penyusunan Rencana Kerja Perangkat Daerah diakhiri dengan penetapan Rencana Kerja Perangkat Daerah. Penetapan rancangan akhir Rencana Kerja Perangkat Daerah dilakukan dengan pengesahan oleh Kepala Daerah, selanjutnya Kepala BKPSDM menetapkan Rencana Kerja Perangkat Daerah untuk

menjadi pedoman di lingkungan BKPSDM dalam menyusun program dan kegiatan prioritas BKPSDM pada tahun 2025. Penyusunan Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman dilaksanakan melalui serangkaian kegiatan sesuai tahapan penyusunan Renja Perangkat Daerah yang tertuang di dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah.

Keterkaitan Antara Renja Perangkat Daerah Dengan Dokumen RKPD, Renstra Perangkat Daerah, dengan Renja K/L Dan Renja Provinsi/Kabupaten/Kota dapat dilihat pada bagain dibawah ini :

Gambar 1.

Keterkaitan Dokumen Perencanaan dan Penganggaran



Rencana Kerja Perangkat Daerah merupakan penjabaran tahunan dari Renstra Perangkat Daerah. Dokumen ini memastikan bahwa kegiatan dan program tahunan perangkat daerah konsisten dengan tujuan jangka panjang dan prioritas tahunan yang ditetapkan dalam RKPD.

[Handwritten signature]

1.2. Landasan Hukum

Dalam penyusunan perencanaan dan penganggaran kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia ini didasarkan kepada :

1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian;
2. Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2003 tentang Pembentukan Kabupaten Dharmasraya, Kabupaten Solok Selatan dan Kabupaten Pasaman Barat di Provinsi Sumatera Barat;
3. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
4. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintahan Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang;
5. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah;
6. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
8. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
9. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil;
10. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah;
11. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 15 Tahun 2008 tentang Pedoman Umum Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender di Daerah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 67 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 15 Tahun 2008 tentang Pedoman Umum Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender di Daerah;
12. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian Dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah;
13. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pemerintah Daerah;

14. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
15. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 18 Tahun 2020 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah 13 Tahun 2019 Tentang Laporan Dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah;
16. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 59 Tahun 2021 tentang Penerapan Standar Pelayanan Minimal;
17. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 81 Tahun 2022 tentang Pedoman Penyusunan Rencana Kerja Pemerintah Daerah Tahun 2023;
18. Peraturan Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional Nomor 2 Tahun 2024 tentang Rancangan Rencana Kerja Pemerintah Tahun 2025;
19. Peraturan BKN Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN;
20. Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 7 Tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Provinsi Sumatera Barat Tahun 2005-2025;
21. Peraturan Daerah Kabupaten Pasaman Barat Nomor 7 Tahun 2010 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Pasaman Barat tahun 2005-2025;
22. Peraturan Daerah Kabupaten Pasaman Barat Nomor 21 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah, sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Daerah Kabupaten Pasaman Barat Nomor 1 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Daerah Nomor 21 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah;
23. Peraturan Daerah Kabupaten Pasaman Barat Nomor 2 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2021-2026;
24. Peraturan Bupati Pasaman Barat Nomor 21 Tahun 2023 tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Nomor 41 Tahun 2021 tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2021-2026;
25. Peraturan Bupati Pasaman Barat Nomor 10 Tahun 2024 tentang Rencana Kerja Pemerintah Daerah Tahun 2025;

1.3. Maksud dan Tujuan

Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat ditetapkan dengan maksud memberikan arah dan pedoman bagi jajaran di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kabupaten Pasaman Barat dalam menentukan strategi, kebijakan, program dan kegiatan terukur yang akan dilaksanakan pada tahun 2025 untuk mewujudkan tata kelola



pemerintahan yang professional dan inovatif dan sebagai dasar untuk penilaian kinerja yang direncanakan selaras dengan visi, misi, serta tujuan strategis dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan pemerintah daerah.

Penyusunan Renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025 bertujuan untuk :

1. Mendeskripsikan program dan kegiatan yang akan dilaksanakan langsung oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia selama 1 (satu) tahun.
2. Mengoptimalkan fungsi perencanaan dan konsistensi antara perencanaan, penganggaran, pelaksanaan dan pengawasan kegiatan dalam rangka peningkatan pelayanan kepegawaian, peningkatan tata kelola pemerintahan yang professional dan peningkatan kapabilitas ASN sehingga dapat berjalan secara efektif dan efisien.
3. Menjadi pedoman pelaksanaan program, kegiatan dan sub kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat yang direncanakan selaras dengan visi, misi, serta tujuan strategis dari BKPSDM dan pemerintah daerah untuk mendukung pencapaian target tujuan, sasaran program dan indikator kinerja kegiatan pada tahun berjalan.
4. Memantapkan Pelaksanaan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) melalui pengukuran Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat sebagai wujud pertanggungjawaban dalam pencapaian visi, misi, tujuan, sasaran dan kebijakan pembangunan daerah.
5. Mewujudkan perencanaan pembangunan unsur penunjang urusan pemerintahan dalam pengelolaan kepegawaian, Pendidikan dan pelatihan yang akuntabel, responsif, partisipatif, efektif, efisien, dan berkelanjutan

1.4. Sistematika Penyusunan

Penyusunan Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan suatu dokumen perencanaan satu tahunan yang merupakan penjabaran dari program dan kegiatan. Adapun sistematika penulisan Renja sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini memuat gambaran umum penyusunan dokumen Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2024 yang mencakup latar belakang, dasar hukum penyusunan, maksud dan tujuan, serta sistematika dokumen.

BAB II HASIL EVALUASI PELAKSANAAN RENJA TAHUN LALU

1. Evaluasi pelaksanaan Renja Perangkat Daerah Tahun Lalu dan Capaian Renstra

Sub bab ini memuat kajian (*review*) terhadap hasil evaluasi pelaksanaan Renja Perangkat Daerah tahun lalu dan perkiraan capaian tahun berjalan, mengacu pada APBD tahun berjalan yang seharusnya pada waktu penyusunan Renja Perangkat Daerah sudah disahkan.

Review hasil evaluasi pelaksanaan Renja Perangkat Daerah tahun lalu, dan realisasi Renstra Perangkat Daerah mengacu pada hasil laporan kinerja tahunan Perangkat Daerah dan/atau realisasi APBD untuk Perangkat Daerah yang bersangkutan.

Pokok-pokok materi yang disajikan dalam bab ini, antara lain:

1. Realisasi program/kegiatan yang tidak memenuhi target kinerja hasil/keluaran yang direncanakan;
2. Realisasi program/kegiatan yang telah memenuhi target kinerja hasil/keluaran yang direncanakan;
3. Realisasi program/kegiatan yang melebihi target kinerja hasil/keluaran yang direncanakan;
4. Faktor-faktor penyebab tidak tercapainya, terpenuhinya atau melebihi target kinerja program/kegiatan;
5. Implikasi yang timbul terhadap target capaian program Renstra Perangkat Daerah; dan
6. Kebijakan/tindakan perencanaan dan penganggaran yang perlu diambil untuk mengatasi faktor-faktor penyebab tersebut.

2. Analisis Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah

Berisikan kajian terhadap capaian kinerja pelayanan Perangkat Daerah berdasarkan indikator kinerja yang sudah ditentukan dalam NSPK dan SPM, maupun terhadap IKK sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 13 Tahun 2019 yang dijabarkan lebih lanjut dengan Permendagri No. 18 Tahun 2020.

Jenis indikator yang dikaji, disesuaikan dengan tugas dan fungsi masing-masing Perangkat Daerah, serta ketentuan peraturan perundang-undangan yang terkait dengan kinerja pelayanan.

3. Isu-isu Penting Penyelenggaraan Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah

Berisikan uraian mengenai:

1. Sejauh mana tingkat kinerja pelayanan Perangkat Daerah dan hal kritis yang terkait dengan pelayanan Perangkat Daerah, permasalahan dan hambatan yang dihadapi dalam menyelenggarakan tugas dan fungsi Perangkat Daerah;



2. Dampaknya terhadap pencapaian visi dan misi kepala daerah, terhadap capaian program nasional;
 3. Tantangan dan peluang dalam meningkatkan pelayanan Perangkat Daerah; dan
 4. Formulasi isu-isu penting berupa rekomendasi dan catatan yang strategis untuk ditindaklanjuti dalam perumusan program dan kegiatan prioritas tahun yang direncanakan
4. Review terhadap Rancangan awal RKPD
- Berisikan uraian mengenai:
1. Proses yang dilakukan yaitu membandingkan antara rancangan awal RKPD dengan hasil analisis kebutuhan;
 2. Penjelasan mengenai alasan proses tersebut dilakukan;
 3. Penjelasan temuan-temuan setelah proses tersebut dan catatan penting terhadap perbedaan dengan rancangan awal RKPD, misalnya: terdapat rumusan program dan kegiatan baru yang tidak terdapat di rancangan awal RKPD, atau program dan kegiatan cocok namun besarnya berbeda;
5. Penelaahan Usulan program dan kegiatan masyarakat
- Dalam bagian ini diuraikan hasil kajian terhadap program/kegiatan yang diusulkan para pemangku kepentingan yang langsung ditujukan kepada Perangkat Daerah maupun berdasarkan hasil pengumpulan informasi Perangkat Daerah dari penelitian lapangan dan pengamatan pelaksanaan musrenbang kabupaten/kota.
- Deskripsi yang perlu disajikan dalam subbab ini, antara lain:
1. Penjelasan tentang proses bagaimana usulan program/kegiatan usulan pemangku kepentingan tersebut diperoleh;
 2. Penjelasan kesesuaian usulan tersebut dikaitkan dengan isu-isu penting penyelenggaraan tugas pokok dan fungsi Perangkat Daerah

BAB III TUJUAN DAN SASARAN PERANGKAT DAERAH

1. Telaahan terhadap kebijakan Nasional
Telaahan terhadap kebijakan nasional dan sebagaimana dimaksud, yaitu penelaahan yang menyangkut arah kebijakan dan prioritas pembangunan nasional dan yang terkait dengan tugas pokok dan fungsi Perangkat Daerah.
2. Tujuan dan Sasaran Renja Perangkat Daerah
Perumusan tujuan dan sasaran didasarkan atas rumusan isu-isu penting penyelenggaraan tugas dan fungsi Perangkat Daerah yang dikaitkan dengan sasaran target kinerja Renstra Perangkat Daerah.



3. Program dan Kegiatan

Berisikan penjelasan mengenai:

- a. Faktor-faktor yang menjadi bahan pertimbangan terhadap rumusan program dan kegiatan, contohnya: Pencapaian visi dan misi kepala daerah
- b. Uraian garis besar mengenai rekapitulasi program dan kegiatan, antara lain meliputi:
 1. Jumlah program dan jumlah kegiatan.
 2. Sifat penyebaran lokasi program dan kegiatan.
 3. Total kebutuhan dana/pagu indikatif yang dirinci menurut sumber pendanaannya.
- c. Penjelasan jika rumusan program dan kegiatan tidak sesuai dengan rancangan awal RKPD, baik jenis program/kegiatan, pagu indikatif, maupun kombinasi keduanya

BAB IV RENCANA KERJA DAN PENDANAAN PERANGKAT DAERAH

Pada bagian ini dikemukakan Rencana Kerja berupa rencana program dan kegiatan beserta indikator kinerja, kelompok sasaran dan pendanaan indikatif.

BAB V PENUTUP

Dalam Bab ini berisikan uraian penutup berupa catatan penting yang perlumendapat perhatian, kaidah-kaidah pelaksanaan serta rencana tindak lanjut.



HASIL EVALUASI RENJA PERANGKAT DAERAH TAHUN LALU

BAB II

2.1. Evaluasi pelaksanaan Renja Perangkat Daerah Tahun lalu dan Capaian Renstra Perangkat Daerah

Evaluasi terhadap pelaksanaan Renja Perangkat Daerah bertujuan untuk menilai apakah program-program pembangunan telah dilaksanakan sesuai dengan target kinerja Perangkat Daerah yang telah ditetapkan dalam dokumen Rencana Strategis (Renstra) Perangkat Daerah. Evaluasi juga diperlukan untuk mengetahui permasalahan atau kendala-kendala yang dihadapi dalam pencapaian target kinerja, dan sebagai bahan pertimbangan untuk merumuskan rencana kerja program pada tahun anggaran berikutnya berdasarkan tolok ukur yang telah ditetapkan.

Pokok-pokok materi yang disajikan dalam bab ini, antara lain:

1. Realisasi program/kegiatan yang tidak memenuhi target kinerja hasil/keluaran yang direncanakan;
2. Realisasi program/kegiatan yang telah memenuhi target kinerja hasil/keluaran yang direncanakan;
3. Realisasi program/kegiatan yang melebihi target kinerja hasil/keluaran yang direncanakan;
4. Faktor-faktor penyebab tidak tercapainya, terpenuhinya atau melebihi target kinerja program/kegiatan;
5. Implikasi yang timbul terhadap target capaian program Renstra Perangkat Daerah; dan
6. Kebijakan/tindakan perencanaan dan penganggaran yang perlu diambil untuk mengatasi faktor-faktor penyebab tersebut.

Pada tahun 2023, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat melaksanakan 3 (tiga) program yang terdiri dari 10 (sepuluh) kegiatan dan 29 (dua puluh sembilan) subkegiatan). Evaluasi pelaksanaan Renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2023 memuat pencapaian target kinerja tahun 2023 berdasarkan rencana kerja yang telah disusun pada tahun anggaran 2023. Selain itu, evaluasi pelaksanaan renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2023 juga memuat perkiraan capaian kinerja pada tahun anggaran berjalan (tahun 2024), yang selanjutnya dikaitkan dengan pencapaian target Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada tahun-tahun sebelumnya.

Hasil evaluasi memuat kajian terhadap realisasi kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2023 dan perkiraan capaian tahun 2024, mengacu pada APBD tahun

berjalan. Pada Tahun 2023 mengampu 2 (dua) urusan yaitu: Urusan Kepegawaian dan Urusan Pendidikan dan Pelatihan yang terbagi dalam tiga Program yaitu:

1. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/ Kota
2. Program Kepegawaian Daerah
3. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia

Realisasi capaian kinerja tahun 2023 pada program penunjang urusan pemerintah daerah adalah 98,63% , program kepegawaian daerah dengan realisasi 149,26% dan capaian kinerja pada program pengembangan sumber daya manusia terealisasi 16,79%

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2023 telah menetapkan 3 (tiga) Sasaran Strategis dan 11 (sebelas) Indikator Kinerja Utama (IKU) mengacu pada visi dan Misi pembangunan Kabupaten Pasaman Barat yakni “*Untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang professional dan inovatif*”. Nilai pencapaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2023 sebesar 127,18% dengan kategori Sangat Baik.

Pencapaian kinerja ini tidak lepas dari dukungan sumber daya, loyalitas dan kerjasama para pegawai di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk mewujudkan program dan kegiatan dalam rangka pembinaan penyelenggaraan manajemen ASN. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki pagu anggaran sebesar Rp7.144.959.711 (*Tujuh Miliar Seratus Empat Puluh Empat Juta Sembilan Ratus Lima Puluh Sembilan Ribu Tujuh Ratus Sebelas Rupiah*) untuk tahun 2022 dan terealisasi sebesar Rp Rp6.805.304.894 (*Enam Milyar Delapan Ratus Lima Juta Tiga Ratus Empat Ribu Delapan Ratus Sembilan Puluh Empat Rupiah*) atau 95,25%

Kualitas pengawasan dan pengendalian yang baik perlu didukung oleh sumber daya manusia, anggaran, dan sistem informasi yang baik pula. Pada perspektif pembelajaran dan pertumbuhan, peningkatan profesionalitas ASN senantiasa dilakukan melalui berbagai upaya seperti penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan, pembinaan disiplin, kinerja, dll. Dalam rangka mewujudkan sistem manajemen internal yang dapat mendukung pelaksanaan tugas secara optimal, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia juga senantiasa melakukan penguatan terhadap akuntabilitas, efektifitas, maupun efisiensi baik terhadap pelaksanaan kinerja dan anggaran.

Tabel 1. Realisasi Capaian Kinerja BKPSDM dengan Capaian Renstra Perangkat Daerah Tahun 2023

No	Tujuan	Indikator	Target 2025	Realisasi 2023	Capaian Renstra
1	Meningkatkan akuntabilitas kinerja BKPSDM	Nilai SAKIP	73	67,55	92,53%
		Level Maturitas SPIP	2,48	3,132	126,29%
		Persentase penurunan temuan BPK (%)	95%	85%	89,47%
		Indeks Profesionalitas ASN	80	62,32	77,90%
2	Meningkatkan tata kelola Aparatur Sipil Negara yang profesional	Indeks Sistem Merit	220	196	89,09%
		Indeks Kepuasan Masyarakat (Pegawai) (%)	87%	82,31%	94,61%
		Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah/Dasar (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	93,90%	86,00%	91,59%
3	Meningkatkan kualitas dan kapabilitas sumber daya manusia Aparatur Sipil Negara Pemerintah Daerah	Rasio Pegawai Fungsional (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	21,02%	15,08%	71,74%
		Aparatur Sipil Negara yang profesional	60,00%	62,32%	103,87%
		Persentase ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi bagi bagi pimpinan daerah,jabatan pimpinan tinggi, jabatan fungsional,kepemimpinan dan prajabatan	4%	16,8%	419,75%
		Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat Kompetensi (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	21,94%	23,53%	107,25%
		Capaian rata - rata Kinerja			127,18%

Sumber : LKJIP BKPSDM , 2023

Adapun informasi yang akan didapatkan melalui evaluasi pelaksanaan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2023 adalah sebagai berikut:

1. Realisasi program/kegiatan yang tidak memenuhi target kinerja hasil/keluaran yang direncanakan

Dari 3 (tiga) program dan 10 (sepuluh) kegiatan, tidak ada yang tidak memenuhi target kinerja hasil/keluaran yang direncanakan. Selama tahun 2023 pencapaian kinerja dan realisasi anggaran berjalan sesuai perencanaan yang sudah ditetapkan.

2. Realisasi program/kegiatan yang telah memenuhi target kinerja hasil/keluaran yang direncanakan

I. Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota

Dengan pagu anggaran Rp4.784.055.423,00 dan terealisasi sebesar Rp4.564.000.803,00 atau 95,40%

Ada 5 (lima) kegiatan pada program ini yaitu :

1) Administrasi Keuangan Perangkat Daerah

Indikator : Persentase terwujudnya penatausahaan keuangan yang mendukung kinerja OPD sebanyak 100%

- (1) Terlaksananya kegiatan dengan pagu anggaran Rp3.904.338.513
- (2) Realisasi pelaksanaan program dan Kegiatan, realisasi fisik 100 % dengan realisasi keuangan sebesar Rp3.795.203.021,- (teralisasi 97,20%).
- (3) Permasalahan dan Solusi
Dalam pelaksanaan Kegiatan Administrasi keuangan daerah tahun 2023 secara keseluruhan tidak ada kendala yang signifikan, semua kegiatan terlaksana dengan baik dan optimal

2) Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah

Indikator : Terpenuhinya administrasi kepegawaian perangkat daerah sebanyak 100%

Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan

Dengan indikator : Jumlah orang yang mengikuti bimbingan teknis implementasi peraturan perundang – undangan dengan target 2 orang.

Selama tahun 2023 jumlah ASN yang telah mengikuti kegiatan Bimtek diakumulasikan secara anggaran sebanyak 2 orang dengan tidak membebankan kontribusi kegiatan.

- (1) Terlaksananya kegiatan dengan pagu anggaran Rp37.391.950
- (2) Realisasi pelaksanaan program dan Kegiatan, realisasi fisik 100 % dengan realisasi keuangan sebesar Rp37.079.300,- (teralisasi 99.16%).
- (3) Permasalahan dan Solusi
Dalam pelaksanaan Kegiatan Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan tahun 2023 secara keseluruhan tidak ada kendala yang signifikan, semua kegiatan terlaksana dengan baik dan optimal.

3) Administrasi Umum Perangkat Daerah

Indikator : Terpenuhinya kebutuhan administrasi umum perangkat daerah sebanyak 100%

- (1) Terlaksananya kegiatan dengan pagu anggaran Rp386.667.950
- (2) Realisasi pelaksanaan program dan Kegiatan, realisasi fisik 99,78 % dengan realisasi keuangan sebesar Rp326.117.266,- (terrealisasi 84,34%).
- (3) Permasalahan dan Solusi
 Tidak terealisasinya sampai dengan 100 % karena ada sub kegiatan yaitu Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang terealisasi sebesar 66,22 %. Belanja modal terletak pada sub kegiatan Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor dengan total anggaran Rp178.372.590 dan terealisasi sebesar Rp118.112.600 atau sebesar 66,22%.
 Rendahnya realisasi anggaran pada sub kegiatan Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor disebabkan belanja modal yang tidak mendapat persetujuan Sekretaris Daerah yang merupakan hasil kebijakan rasionalisasi anggaran.
 Dalam pelaksanaan Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah tahun 2023 secara keseluruhan tidak ada kendala yang signifikan, semua kegiatan terlaksana dengan baik dan optimal.

4) Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah

Indikator : Terpenuhinya kebutuhan pelayanan penunjang perkantoran sebanyak 100%

- (1) Terlaksananya kegiatan dengan pagu anggaran Rp273.657.560
- (2) Realisasi pelaksanaan program dan Kegiatan, realisasi fisik 87,32 % dengan realisasi keuangan sebesar Rp238.966.166,- (terrealisasi 87,32%).
- (3) Permasalahan dan Solusi
 Tidak terealisasinya sampai dengan 100 % karena ada sub kegiatan yaitu Penyediaan jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang terealisasi sebesar 77,45 %.

5) Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah

Indikator : Tersedianya jasa pemeliharaan sarana dan prasarana perkantoran sebanyak 100%

- (1) Terlaksananya kegiatan dengan pagu anggaran Rp181.999.660
- (2) Realisasi pelaksanaan program dan Kegiatan, realisasi fisik 91.56 % dengan realisasi keuangan sebesar Rp166.635.050,- (terrealisasi 91.56%).

(3) Permasalahan dan Solusi

Tidak terealisasinya sampai dengan 100 % karena ada sub kegiatan yaitu Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang terealisasi sebesar 85,96 %.

II. Program Kepegawaian Daerah

1) Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN

Indikator : Jumlah dokumen pengadaan, pemberhentian dan informasi kepegawaian ASN sebanyak 3 Dokumen

(1) Terlaksananya kegiatan dengan pagu anggaran Rp235.511.870

(2) Realisasi pelaksanaan program dan Kegiatan, realisasi fisik 96,06 % dengan realisasi keuangan sebesar Rp226.236.435,- (teralisasi 96,06%).

(3) Permasalahan dan Solusi

Dalam pelaksanaan yang secara keseluruhan tidak ada kendala yang signifikan, semua kegiatan terlaksana dengan baik dan optimal sehingga jumlah target dapat terealisasi dengan baik sesuai ketentuan.

2) Mutasi dan Promosi ASN

Indikator : Jumlah dokumen mutasi, kepangkatan dan promosi ASN sebanyak 3 Dokumen

(1) Terlaksananya kegiatan dengan pagu anggaran Rp360.300.950

(2) Realisasi pelaksanaan program dan Kegiatan, realisasi fisik 100 % dengan realisasi keuangan sebesar Rp328.219.534,- (teralisasi 91.10%).

(3) Permasalahan dan Solusi

Dalam pelaksanaan yang secara keseluruhan tidak ada kendala yang signifikan, semua kegiatan terlaksana dengan baik dan optimal sehingga jumlah target dapat terealisasi dengan baik sesuai ketentuan.

3) Pengembangan Kompetensi ASN

Indikator : Jumlah dokumen pengembangan kompetensi ASN sebanyak 2 Dokumen

(1) Terlaksananya kegiatan dengan pagu anggaran Rp256.754.750

(2) Realisasi pelaksanaan program dan Kegiatan, realisasi fisik 100 % dengan realisasi keuangan sebesar Rp249.218.623,- (teralisasi 97,06%).

(3) Permasalahan dan Solusi

Dalam pelaksanaan yang secara keseluruhan tidak ada kendala yang signifikan, semua kegiatan

terlaksana dengan baik dan optimal sehingga jumlah target dapat terealisasi dengan baik sesuai ketentuan.

4) **Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur**

Indikator : Jumlah dokumen penilaian dan evaluasi kinerja aparatur sebanyak 3 Dokumen

- (1) Terlaksananya kegiatan dengan pagu anggaran Rp194.036.000
- (2) Realisasi pelaksanaan program dan Kegiatan, realisasi fisik 93,25 % dengan realisasi keuangan sebesar Rp180.934.836,- (teralisasi 93,25%).
- (3) Permasalahan dan Solusi
Dalam pelaksanaan yang secara keseluruhan tidak ada kendala yang signifikan, semua kegiatan terlaksana dengan baik dan optimal sehingga jumlah target dapat terealisasi dengan baik sesuai ketentuan.

3. **Realisasi program/kegiatan yang melebihi target kinerja hasil/keluaran yang direncanakan**

Program Pengembangan Sumber Daya Manusia

Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, jabatan Pimpinan Tinggi, jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan

Indikator : Jumlah ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi bagi bagi pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, jabatan fungsional, kepemimpinan dan prajabatan sebanyak 166 orang dan terealisasi sebanyak 661 Orang atau 398,19 %

Adapun rincian jumlah ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi adalah :

- 216 Orang ASN yang mengikuti Pendidikan Dasar,
- 2 Orang PKN Tk. II
- 5 Orang Diklat PKA,
- 4 Orang Diklat Fungsional,
- 5 Orang Diklat Penyusunan Dokumen Perencanaan SPM,
- 3 Orang Diklat GTA
- 426 Orang Orientasi PPPK

Lembaga Administrasi Negara (LAN) terus berupaya mengoptimalkan pemanfaatan teknologi informasi sebagai solusi dalam upaya pengembangan kompetensi aparatur sipil negara (ASN) berbasis digital. Digitalisasi dalam proses bisnis pengembangan kompetensi ASN telah diterapkan LAN sebagai instansi pembina pendidikan dan pelatihan (diklat).

Pelaksanaan pelatihan struktural kepemimpinan dan pelatihan dasar untuk ASN didominasi peserta kalangan milenial yang telah mahir dalam penggunaan teknologi informasi. Pola penyelenggaraan *blended learning* merupakan salah satu cara

efektif dalam pengembangan kompetensi saat ini dengan mengkombinasikan pembelajaran tatap muka dengan pembelajaran jarak jauh yang berbasis pada teknologi informasi dilakukan dengan mengintegrasikan pembelajaran *learning management system* (LMS) dan penerbitan sertifikat pelatihan secara elektronik.

Peraturan LAN Nomor 5 Tahun 2022 menyebutkan, penyelenggaraan pelatihan struktural bertujuan untuk mengembangkan kompetensi peserta dalam rangka memenuhi standar kompetensi manajerial jabatan struktural

- (1) Terlaksananya kegiatan dengan pagu anggaran Rp1.314.300.718.
- (2) Realisasi pelaksanaan program dan Kegiatan, realisasi fisik 95,77 % dengan realisasi keuangan sebesar Rp1.258.694.663,- (terrealisasi 95,77%).
- (3) Permasalahan dan Solusi
Dalam pelaksanaan yang secara keseluruhan tidak ada kendala yang signifikan, semua kegiatan terlaksana dengan baik dan optimal sehingga jumlah target dapat terealisasi dengan baik sesuai ketentuan.

4. Faktor-faktor penyebab tidak tercapainya, terpenuhinya atau melebihi target kinerja program / kegiatan

Pada LKJiP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2023, tidak ditemukan program dan kegiatan yang tidak mencapai target. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, jabatan Pimpinan Tinggi, jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan terealisasi sebanyak 661 Orang atau 398,19 %.

Dengan jumlah ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi bagi pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, jabatan fungsional, kepemimpinan dan prajabatan sebanyak 166 orang pada tahun 2023 dan terealisasi 661 orang. Target 166 orang adalah CPNS yang mengikuti Pendidikan Dasar CPNS, dengan berjalannya tahun anggaran dan perlunya peningkatan kompetensi ASN maka pada tahun 2023 kegiatan diklat dan pelatihan menjadi prioritas terutama pada kegiatan Perbekalan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja sebanyak 426 orang.

5. Implikasi yang timbul terhadap target capaian program Renstra Perangkat Daerah

Ada beberapa implikasi yang timbul berdasarkan keadaan pencapaian tahun 2023 yaitu :

- a. Penyesuaian Prioritas: Jika ada perubahan dalam kebijakan pemerintah pusat atau daerah, perangkat daerah mungkin perlu menyesuaikan prioritas program dalam Renstra mereka. Hal ini bisa berarti beberapa program atau target perlu ditunda atau diubah untuk menyesuaikan dengan arah kebijakan baru
- b. Evaluasi dan Revisi Strategi: Implikasi lainnya adalah perlunya evaluasi dan revisi strategi secara periodik. Jika target tidak tercapai, perlu dilakukan analisis mendalam untuk memahami penyebabnya dan mengembangkan strategi baru yang lebih efektif.
- c. Perubahan dalam Indikator Kinerja: Dalam beberapa kasus, perangkat daerah mungkin perlu menyesuaikan indikator kinerja atau menetapkan indikator baru yang lebih relevan dengan kondisi yang berubah. Ini bisa termasuk revisi target, sasaran, atau metode pengukuran kinerja

Setiap implikasi ini perlu dikelola dengan baik melalui pengawasan, evaluasi berkala, dan penyesuaian strategi yang tepat agar tujuan akhir dari Renstra tetap dapat tercapai dengan efektif.

6. Kebijakan/tindakan perencanaan dan penganggaran yang perlu diambil untuk mengatasi faktor-faktor penyebab tersebut.

Untuk mengatasi faktor-faktor penyebab pencapaian kinerja yang kurang optimal atau melebihi target pada rencana kerja, diperlukan kebijakan dan tindakan perencanaan serta penganggaran yang tepat. Berikut adalah beberapa kebijakan dan tindakan yang dapat diambil:

1. Peninjauan dan Penyesuaian Target
Melakukan peninjauan terhadap target dan sasaran dalam rencana kerja untuk memastikan bahwa mereka realistis dan dapat dicapai dengan sumber daya yang tersedia. Penyesuaian target berdasarkan kondisi aktual, seperti perubahan anggaran, sumber daya manusia, atau perubahan kebijakan eksternal.
2. Penguatan Sistem Perencanaan
Menerapkan perencanaan yang berfokus pada hasil (*outcome*) dan dampak (*impact*), bukan hanya *output*. Hal ini akan memastikan bahwa setiap program dan kegiatan

memiliki indikator kinerja yang jelas dan terukur dan meningkatkan koordinasi dan sinergi antar perangkat daerah untuk memastikan bahwa program dan kegiatan yang direncanakan saling mendukung dan tidak tumpang tindih.

3. Optimalisasi Penganggaran

Mengalokasikan anggaran berdasarkan prioritas program yang memiliki dampak besar terhadap pencapaian tujuan strategis. Efisiensi dan efektivitas penggunaan anggaran dengan melakukan evaluasi terhadap penggunaan anggaran sebelumnya untuk menemukan area yang dapat dioptimalkan.

4. Penguatan Kapasitas SDM

Meningkatkan kapasitas SDM dalam perencanaan dan pelaksanaan program. SDM yang kompeten dan terampil adalah kunci untuk mencapai target kinerja.

5. Peningkatan Monitoring dan Evaluasi

Pengawasan berkala dengan meningkatkan frekuensi dan kualitas monitoring terhadap pelaksanaan program dan kegiatan. Hal ini akan membantu mendeteksi masalah sejak dini dan memungkinkan pengambilan tindakan korektif secara cepat. Evaluasi rutin dan penyempurnaan program yang sedang berjalan untuk memastikan bahwa sesuai dengan tujuan dan target yang telah ditetapkan.

6. Pengelolaan Risiko

Identifikasi dan mitigasi risiko yang dapat menghambat pencapaian target. Siapkan rencana mitigasi risiko untuk mengurangi dampak negatifnya. Fleksibilitas dalam Penyesuaian Program, jika terjadi perubahan signifikan yang mempengaruhi pelaksanaan program (misalnya perubahan kebijakan, situasi darurat), perangkat daerah harus memiliki fleksibilitas untuk menyesuaikan program dengan cepat.

7. Kebijakan Transparansi dan Akuntabilitas

Publikasi Kinerja secara rutin tentang capaian kinerja perangkat daerah kepada publik untuk meningkatkan akuntabilitas dan transparansi.

Tabel 2. (T-C 29) Rekapitulasi Evaluasi Hasil Pelaksanaan Renja Perangkat Daerah dan Pencapaian Renstra Perangkat Daerah s/d Tahun 2024 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat

KODE	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah Dan Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcomes)/ Kegiatan (output)	Target Kinerja Capaian Program (Renstra Perangkat Daerah) Tahun 2026	Realisasi Target Kinerja Hasil Program dan Keluaran Kegiatan s/d dengan tahun 2022 (n-3)	Target dan Realisasi Kinerja Program dan Kegiatan Tahun Lalu 2023 (n-2)			Target program dan kegiatan (Renja Perangkat Daerah tahun 2024 (n-1)	Perkiraan Realisasi Capaian Target Renstra Perangkat Daerah s/d Tahun Berjalan (2024)	
					Target Renja Perangkat Daerah tahun 2023 (n-2)	Realisasi Renja Perangkat Daerah tahun 2023 (n-2)	Tingkat Realisasi (%)		Realisasi Capaian Program dan Kegiatan s.d. Tahun berjalan 2024 (tahun n-1)	Tingkat Capaian Realisasi Target Renstra (%)
1	2	3	4	5	6	7	8=(7/6)	9	10 = (5+7+9)	11 = (10/4)
5	UNSUR PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN									
5.03	KEPEGAWAIAN									
5.03.01	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KAB/KOTA	<i>Persentase pemenuhan kebutuhan gaji dan sarana prasarana pendukung pelayanan</i>	100,00	100,00%	100,00	98,63	98,63%	100	100	8,45
	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	<i>Persentase terwujudnya penatausahaan keuangan yang mendukung kinerja OPD</i>	100,00	100,00%	100,00	92,86	92,86%	100	100	32,26
	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah orang yang menerima gaji dan tunjangan ASN	249 Orang/Bulan	80 orang	42 orang/bulan	33 orang/bulan	78,57%	42 orang/bulan	75 orang/bulan	30,12%
	Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	Jumlah dokumen hasil penyediaan administrasi pelaksanaan tugas ASN	72 Dokumen	26 orang 24 bulan	12 Dokumen	12 Dokumen	100,00%	12 Dokumen	24 Dokumen	33,33%
	Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Jumlah dokumen penatausahaan dan pengujian/verifikasi keuangan SKPD	72 Dokumen	24 orang 22 bulan	12 Dokumen	12 Dokumen	100,00%	12 Dokumen	24 Dokumen	33,33%

KODE	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah Dan Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcomes)/ Kegiatan (output)	Target Kinerja Capaian Program (Renstra Perangkat Daerah) Tahun 2026	Realisasi Target Kinerja Hasil Program dan Keluaran Kegiatan s/d dengan tahun 2022 (n-3)	Target dan Realisasi Kinerja Program dan Kegiatan Tahun Lalu 2023 (n-2)			Target program dan kegiatan (Renja Perangkat Daerah tahun 2024 (n-1)	Perkiraan Realisasi Capaian Target Renstra Perangkat Daerah s/d Tahun Berjalan (2024)	
					Target Renja Perangkat Daerah tahun 2023 (n-2)	Realisasi Renja Perangkat Daerah tahun 2023 (n-2)	Tingkat Realisasi (%)		Realisasi Capaian Program dan Kegiatan s.d. Tahun berjalan 2024 (tahun n-1)	Tingkat Capaian Realisasi Target Renstra (%)
1	2	3	4	5	6	7	8=(7/6)	9	10 = (5+7+9)	11 = (10/4)
	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Terpenuhinya administrasi kepegawaian perangkat daerah	100%	100,00%	100%	100,00%	50,00%	100%	100,00%	47,62%
	Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan	Jumlah orang yang mengikuti bimbingan teknis implementasi peraturan perundang - undangan	14 Orang	5 orang	2 orang	2 Orang	100,00%	2 orang	4 orang	28,57%
	Penyediaan Pakaian dinas	Jumlah paket pakaian dinas beserta atribut kelengkapannya	3 Paket	-	1 paket			2 paket	2 Paket	66,67%
	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Terpenuhinya kebutuhan administrasi umum perangkat daerah	100%	40,54%	100%	100,00%	100,00%	100%	100,00%	27,78%
	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah paket komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor yang disediakan	12 Paket	4 Paket	2 paket	2 paket	100,00%	2 paket	4 paket	33,33%
	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah paket peralatan dan perlengkapan kantor yang disediakan	12 Paket	4 Paket	2 paket	2 paket	100,00%	2 paket	4 paket	33,33%
	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah laporan penyelenggaraan rapat koordinasi dan konsultasi SKPD	60 Laporan	80 Kali	10 Laporan	10 Laporan	100,00%	10 Laporan	20 Laporan	33,33%

KODE	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah Dan Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcomes)/ Kegiatan (output)	Target Kinerja Capaian Program (Renstra Perangkat Daerah) Tahun 2026	Realisasi Target Kinerja Hasil Kinerja Program dan Keluaran Kegiatan s/d dengan tahun 2022 (n-3)	Target dan Realisasi Kinerja Program dan Kegiatan Tahun Lalu 2023 (n-2)			Target program dan kegiatan (Renja Perangkat Daerah tahun 2024 (n-1)	Perkiraan Realisasi Capaian Target Renstra Perangkat Daerah s/d Tahun Berjalan (2024)	
					Target Renja Perangkat Daerah tahun 2023 (n-2)	Realisasi Renja Perangkat Daerah tahun 2023 (n-2)	Tingkat Realisasi (%)		Realisasi Capaian Program dan Kegiatan s.d. Tahun berjalan 2024 (tahun n-1)	Tingkat Capaian Realisasi Target Renstra (%)
1	2	3	4	5	6	7	8=(7/6)	9	10 = (5+7+9)	11 = (10/4)
	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Terpenuhinya kebutuhan pelayanan penunjang perkantoran	100%	25,61%	100%	100,00%	100,00%	100%	100,00%	44,44%
	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah laporan penyediaan jasa surat menyurat	6 Laporan	4 Paket	2 Laporan	2 Laporan	100,00%	2 Laporan	4 Laporan	66,67%
	Penyediaan jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah laporan penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik yang disediakan	72 Laporan	24 bulan	12 Laporan	12 Laporan	100,00%	12 Laporan	24 Laporan	33,33%
	Penyediaan masa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah laporan penyediaan jasa pelayanan umum kantor yang disediakan	72 Laporan	4 Paket	12 Laporan	12 Laporan	100,00%	12 Laporan	24 Laporan	33,33%
	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah	Tersedianya jasa pemeliharaan sarana dan prasarana perkantoran	100%	76,33%	100%	100,28%	100,00%	100%	100,00%	34,34%
	Penyediaan jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operational atau Lapangan	Jumlah kendaraan dinas operasional atau lapangan yang dipelihara dan dibayarkan pajak dan perizinannya	146 Unit	50 Unit	25 Unit	25 Unit	100,00%	25 Unit	50 Unit	34,25%
	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah peralatan dan mesin lainnya yang dipelihara	680 Unit	90 Unit	120 unit	121 Unit	100,00%	120 unit	241 Unit	35,44%

KODE	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah Dan Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcomes)/ Kegiatan (output)	Target Kinerja Capaian Program (Renstra Perangkat Daerah) Tahun 2026	Realisasi Target Kinerja Hasil Program dan Keluaran Kegiatan s/d dengan tahun 2022 (n-3)	Target dan Realisasi Kinerja Program dan Kegiatan Tahun Lalu 2023 (n-2)			Target program dan kegiatan (Renja Perangkat Daerah tahun 2024 (n-1)	Perkiraan Realisasi Capaian Target Renstra Perangkat Daerah s/d Tahun Berjalan (2024)	
					Target Renja Perangkat Daerah tahun 2023 (n-2)	Realisasi Renja Perangkat Daerah tahun 2023 (n-2)	Tingkat Realisasi (%)		Realisasi Capaian Program dan Kegiatan s.d. Tahun berjalan 2024 (tahun n-1)	Tingkat Capaian Realisasi Target Renstra (%)
1	2	3	4	5	6	7	8=(7/6)	9	10 = (5+7+9)	11 = (10/4)
	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah sarana dan prasarana gedung kantor atau bangunan lainnya yang dipelihara/direhabilitasi	12 Paket	4 Unit	2 unit	2 Unit	100,00%	2 unit	4 Unit	33,33%
5.03.02	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Indeks Kepuasan Masyarakat (Pegawai)	87	42,73%	85	82,31%	100%	86	86	57,79%
	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Jumlah dokumen pengadaan, pemberhentian dan informasi kepegawaian ASN	36 Dokumen	3 Dokumen	6 dokumen	6 dokumen	100%	3 dokumen	9 Dokumen	49,99%
	Penyusunan Rencana Kebutuhan, jenis dan jumlah jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Jumlah dokumen hasil penyusunan rencana kebutuhan, jenis dan jumlah jabatan untuk pelaksanaan untuk pengadaan ASN	6 Dokumen	4 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen	100,00%	2 Dokumen	3 Dokumen	50,00%
	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah dokumen kegiatan koordinasi dan fasilitasi pengadaan PNS dan PPPK	4235 Dokumen	4 Dokumen	680 Dokumen	1215 Dokumen	100,00%	680 Dokumen	1895 Dokumen	44,75%
	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah dokumen Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	900 Dokumen	300 Sk	150 Dokumen	185 Dokumen	100,00%	150 Dokumen	335 Dokumen	37,22%
	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Jumlah lembaga profesi ASN yang difasilitasi	1 Lembaga	2 Kali	1 Lembaga	1 Lembaga	100,00%	1 Lembaga	2 Lembaga	100,00%

KODE	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah Dan Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcomes)/ Kegiatan (output)	Target Kinerja Capaian Program (Renstra Perangkat Daerah) Tahun 2026	Realisasi Target Kinerja Hasil Program dan Keluaran Kegiatan s/d dengan tahun 2022 (n-3)	Target dan Realisasi Kinerja Program dan Kegiatan Tahun Lalu 2023 (n-2)			Target program dan kegiatan (Renja Perangkat Daerah tahun 2024 (n-1)	Perkiraan Realisasi Capaian Target Renstra Perangkat Daerah s/d Tahun Berjalan (2024)	
					Target Renja Perangkat Daerah tahun 2023 (n-2)	Realisasi Renja Perangkat Daerah tahun 2023 (n-2)	Tingkat Realisasi (%)		Realisasi Capaian Program dan Kegiatan s.d. Tahun berjalan 2024 (tahun n-1)	Tingkat Capaian Realisasi Target Renstra (%)
1	2	3	4	5	6	7	8=(7/6)	9	10 = (5+7+9)	11 = (10/4)
	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah dokumen hasil pengelolaan sistem informasi kepegawaian	18 Dokumen	6 Dokumen	3 Dokumen	3 Dokumen	100,00%	3 Dokumen	6 Dokumen	33,33%
	Pengelolaan Data Kepegawaian	Jumlah dokumen hasil pengelolaan data kepegawaian	1800 Dokumen	600 dokumen	300 Dokumen	323 Dokumen	100,00%	300 Dokumen	623 Dokumen	34,61%
	Mutasi dan Promosi ASN	Jumlah dokumen mutasi, kepangkatan dan promosi ASN	18 Dokumen	2 dokumen	3 Dokumen	3 Dokumen	100%	3 dokumen	6 dokumen	50,53%
	Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah dokumen hasil pelaksanaan mutasi jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi, jabatan pelaksana dan mutasi ASN antar Daerah	1063 Dokumen	600 Sk	185 Dokumen	725 Dokumen	100,00%	185 Dokumen	910 Dokumen	85,61%
	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah pengelolaan kenaikan pangkat ASN	4200 Laporan	1400 Sk	700 Laporan	1108 Laporan	100,00%	700 Laporan	1838 Laporan	43,76%
	Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah dokumen hasil pengelolaan promosi ASN	18 Dokumen	2 kali 4kali	2 Dokumen	2 Dokumen	100,00%	2 Dokumen	4 Dokumen	22,22%
	Pengembangan Kompetensi ASN	Jumlah dokumen pengembangan kompetensi ASN	12 Dokumen	1 Dokumen	2 dokumen	2 Dokumen	100%	2 dokumen	4 Dokumen	93,26%

KODE	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah Dan Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcomes)/ Kegiatan (output)	Target Kinerja Capaian Program (Renstra Perangkat Daerah) Tahun 2026	Realisasi Target Kinerja Hasil Program dan Keluaran Kegiatan s/d dengan tahun 2022 (n-3)	Target dan Realisasi Kinerja Program dan Kegiatan Tahun Lalu 2023 (n-2)			Target program dan kegiatan (Renja Perangkat Daerah tahun 2024 (n-1)	Perkiraan Realisasi Capaian Target Renstra Perangkat Daerah s/d Tahun Berjalan (2024)	
					Target Renja Perangkat Daerah tahun 2023 (n-2)	Realisasi Renja Perangkat Daerah tahun 2023 (n-2)	Tingkat Realisasi (%)		Realisasi Capaian Program dan Kegiatan s.d. Tahun berjalan 2024 (tahun n-1)	Tingkat Capaian Realisasi Target Renstra (%)
1	2	3	4	5	6	7	8=(7/6)	9	10 = (5+7+9)	11 = (10/4)
	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	Jumlah ASN yang Meningkatkan Kapasitasnya	10 Orang	-	10 Orang	-	0,00%	10 Orang	10 Orang	100,00%
	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah dokumen hasil pendidikan lanjutan ASN yang dikelola	120 Dokumen	300 Orang 40 Berkas	20 Dokumen	106 Dokumen	100,00%	20 Dokumen	126 Dokumen	105,00%
	Fasilitasi Pengembangan Karir dalam jabatan Fungsional	Jumlah dokumen hasil fasilitasi pengembangan karir dalam jabatan fungsional	1063 Dokumen	100 Dokumen	185 Dokumen	610 Dokumen	100,00%	185 Dokumen	795 Dokumen	74,79%
	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah dokumen penilaian dan evaluasi kinerja aparatur	18 Dokumen	3 Dokumen	3 dokumen	3 Dokumen	100%	3 dokumen	6 Dokumen	37,38%
	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah dokumen hasil pelaksanaan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur	24000 Dokumen	4 Dokumen	4000 Dokumen	4356 Dokumen	100,00%	4000 Dokumen	8356 Dokumen	34,82%
	Pengelolaan Tanda jasa Bagi Pegawai	Jumlah ASN yang diberikan tanda jasa	900 Orang	300 sertifikat	150 Orang	201 Orang	100,00%	150 Orang	351 Orang	39,00%
	Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah ASN yang mendapatkan pembinaan kedisiplinan	120 Orang	40 Kasus	20 Orang	26 Orang	100,00%	20 Orang	46 Orang	38,33%

KODE	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah Dan Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcomes)/ Kegiatan (output)	Target Kinerja Capaian Program (Renstra Perangkat Daerah) Tahun 2026	Realisasi Target Kinerja Hasil Kinerja Program dan Keluaran Kegiatan s/d dengan tahun 2022 (n-3)	Target dan Realisasi Kinerja Program dan Kegiatan Tahun Lalu 2023 (n-2)			Target program dan kegiatan (Renja Perangkat Daerah tahun 2024 (n-1)	Perkiraan Realisasi Capaian Target Renstra Perangkat Daerah s/d Tahun Berjalan (2024)	
					Target Renja Perangkat Daerah tahun 2023 (n-2)	Realisasi Renja Perangkat Daerah tahun 2023 (n-2)	Tingkat Realisasi (%)		Realisasi Capaian Program dan Kegiatan s.d. Tahun berjalan 2024 (tahun n-1)	Tingkat Capaian Realisasi Target Renstra (%)
1	2	3	4	5	6	7	8=(7/6)	9	10 = (5+7+9)	11 = (10/4)
	UNSUR PENUNJANG URUSAN PEMERINTANAN			-						
5.04	PENDIDIKAN DAN PELATIHAN	<i>Persentase ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi bagi bagi pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, jabatan fungsional, kepemimpinan dan prajabatan</i>	4,2	<i>2,80%</i>	3,3%	16,79%	16,79%	3,8%	821 Orang	80,18%
	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	<i>Persentase ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi bagi bagi pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, jabatan fungsional, kepemimpinan dan prajabatan</i>	4,2%	<i>90,91%</i>	3,3%	16,79%	16,79%	3,8%	821 Orang	80,18%
	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional		1024 Orang	332 Orang	212 orang	661 Orang	100%	160 orang	821 Orang	80,18%
	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, jabatan Pimpinan Tinggi, jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Jumlah ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi bagi bagi pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, jabatan fungsional, kepemimpinan dan prajabatan	1024 Orang	332 Orang	166 orang	661 Orang	100%	160 orang	821 Orang	80,18%

Dari tabel 2 (TC-29) diatas hasil evaluasi pelaksanaan renja perangkat daerah dan pencapaian renstra s/d tahun 2023 pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pada tahun 2023, Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia melaksanakan 3 (tiga) program, 10 (sepuluh) kegiatan dan 29 (dua puluh sembilan) sub kegiatan.
2. Terdapat 2 (dua) urusan yang diampu Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yaitu Urusan Kepegawaian dan Urusan Pendidikan dan Pelatihan.
3. Realisasi capaian kinerja tahun 2023 pada program penunjang urusan pemerintah daerah adalah 98,63% , program kepegawaian daerah dengan realisasi 100% dan capaian kinerja pada program pengembangan sumber daya manusia terealisasi 100%.
4. Pada program kepegawaian, sub kegiatan yang mencapai dan melebihi target yaitu : Penyusunan Rencana Kebutuhan, tenis dan jumlah jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN (100%), Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK (178,6%), Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian (123,33%), Fasilitasi Lembaga Profesi ASN (100%), Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian (100%), Pengelolaan Data Kepegawaian (107,67%), Pengelolaan Mutasi ASN (391,89%), Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN (158,29%), Pengelolaan Promosi ASN (100%), Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN (530%), Fasilitasi Pengembangan Karir dalam jabatan Fungsional (329,73%), Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur (108,90%), Pengelolaan Tanda jasa Bagi Pegawai (134%), Pembinaan Disiplin ASN (130%) dan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional (311,79%)
5. Keadaan realisasi yang melebihi target disebabkan pada sub kegiatan rencana kebutuhan, tenis dan jumlah jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN ditargetkan 1 dokumen terealisasi 1 dokumen pengadaan PPPK tenaga kesehatan dengan 318 formasi; Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK ditargetkan 680 Dokumen terealisasi 1215 Dokumen yang terdiri dari SK PNS 212 dokumen, SK PPPK 827 dokumen dan SK PTT 205 dokumen; Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian ditargetkan 150 dokumen terealisasi 185 dokumen yang terdiri dari dokumen SK Pensiun dengan rincian BUP (Batas Usia Pensiun) 147 dokumen,APS (Atas Permintaan Sendiri) 7 dokumen ,JD (Janda/Duda) 26 dokumen ,MPP (Masa Persiapan Pensiun) 1 dokumen, DENGAN HORMAT (meninggal dunia tanpa ada ahli waris anak/suami/istri) 2 dokumen, Tidak Hormat 2 dokumen; Fasilitasi Lembaga Profesi ASN ditargetkan 1 lembaga terealisasi 1 lembaga; Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian ditargetkan 3 dokumen terealisasi 3 dokumen; Pengelolaan Data Kepegawaian ditargetkan 300 dokumen terealisasi 323 dokumen; Pengelolaan Mutasi ASN ditargetkan 185 dokumen terealisasi 725 dokumen yang terdiri dari dokumen/sk mutasi keluar kab. pasaman barat

- 27 dokumen, dokumen/sk mutasi masuk kab. pasaman barat 14 dokumen, dokumen/sk mutasi dalam kab. pasaman barat 74 dokumen, dokumen/sk jabatan fungsional 610 dokumen; Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN ditargetkan 700 dokumen terealisasi 1.108 dokumen yang terdiri dari SK Kenaikan Pangkat 858 dokumen, Peninjauan Masa Kerja 146 dokumen, Pemakaian Gelar 104 dokumen; Pengelolaan Promosi ASN terealisasi 2 dokumen, Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN ditargetkan 20 dokumen terealisasi 106 dokumen; Fasilitas Pengembangan Karir dalam jabatan Fungsional ditargetkan 185 dokumen terealisasi 610 dokumen; Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur ditargetkan 4000 dokumen terealisasi 4.356 dokumen; Pengelolaan Tanda jasa Bagi Pegawai ditargetkan 150 orang terealisasi 210 orang yang menerima tanda jasa satyalencana, Pembinaan Disiplin ASN ditargetkan 20 orang terealisasi 26 orang yang terdiri 21 orang kasus disiplin sedarf dan 5 orang dengan hukuman disiplin berat dan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional ditargetkan 212 orang terealisasi 661 orang.
6. Pada tabel diatas terdapat indikator pada tahun 2022, 2023 dan 2024 terdapat perbedaan, pada tahun 2022 dan 2023 mengikuti indikator yang terdapat pada renstra awal sedangkan pada tahun 2023 indikator sudah mengacu kepada kepmendagri 050-5889 tahun 2021 tentang Kodefikasi dan Nomenklatur Daerah.
 7. Secara umum tidak ada kegiatan yang tidak mencapai target kinerja yang sudah ditetapkan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Dengan demikian pencapaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia berdasarkan realisasi indikator kinerja yang dibandingkan oleh target di dalam RPJMD dan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2021-2026 cukup baik.

2.2. Analisis Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah

Acuan dalam menganalisis kinerja pelayanan perangkat daerah berdasarkan indikator kinerja dapat menggunakan SPM untuk mengukur jenis dan mutu pelayanan dasar dan IKK sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2008. Namun pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia belum mempunyai dokumen Standar Pelayanan Minimal (SPM) yang menjadi kewenangannya sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku, sehingga untuk menganalisis dan mengukur kinerja penyelenggaraan program dan kegiatan pada urusan kepegawaian dan pendidikan dan pelatihan digunakan Indikator Kinerja Utama (IKU) meliputi aspek tingkat capaian kinerja serta menetapkan sejumlah indikator kinerja berdasarkan analisis kebutuhan pelayanan sesuai tugas pokok dan fungsi . Adapun capaian kinerja pelayanan dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

*Tabel 3 (T-C.30) Pencapaian Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Pasaman Barat*

No.	Indikator	SPM/ SN	IKK	Target Renstra PD				Realisasi Capaian		Proyeksi		Catatan Analisis
				Tahun 2023 (n-2)	Tahun 2024 (n-1)	Tahun 2025 (n)	Tahun 2026 (n+1)	Tahun 2023 (n-3)	Tahun n-1 (2024)	Tahun 2025 (n)	Tahun 2026 (n+1)	
I	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/ Kota											
1	Nilai SAKIP	√		B (68)	BB (71)	BB (73)	BB (75)	67,55	BB (71)	BB (73)	BB (75)	
2	Level Maturitas SPIP	√		2,25	2,35	2,48	2,6	3,132	2,35	2,48	2,6	
3	Persentase penurunan temuan BPK (%)	√		85	90	95	100	85%	90	95	100	
4	Indeks Profesionalitas ASN	√		75	75	80	80	62,32	75	80	80	
5	Persentase terwujudnya penatausahaan keuangan yang mendukung kinerja OPD			100	100	100	100	92,86	100	100	100	
6	Terpenuhinya administrasi kepegawaian perangkat daerah			100	100	100	100	100	100	100	100	
7	Terpenuhinya kebutuhan administrasi umum perangkat daerah			100	100	100	100	100	100	100	100	
8	Terpenuhinya kebutuhan pelayanan penunjang perkantoran			100	100	100	100	100	100	100	100	
9	Tersedianya jasa pemeliharaan sarana dan prasarana perkantoran			100	100	100	100	100,28	100	100	100	
II	Program Kepegawaian Daerah											
1	Indeks Sistem Merit	√		200	200	220	220	196	200	220	220	
2	Indeks Kepuasan Masyarakat (Pegawai) (%)	√		85	86	87	87	82,31	86	87	87	
3	Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah/Dasar (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)		√	93,78%	93,82%	93,90%	94,10%	86,00%	93,82%	93,90%	94,10%	

No.	Indikator	SPM/ SN	IKK	Target Renstra PD				Realisasi Capaian		Proyeksi		Catatan Analisis
				Tahun 2023 (n-2)	Tahun 2024 (n-1)	Tahun 2025 (n)	Tahun 2026 (n+1)	Tahun 2023 (n-3)	Tahun n-1 (2024)	Tahun 2025 (n)	Tahun 2026 (n+1)	
4	Rasio Pegawai Fungsional (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)		V	20,84%	20,93%	21,02%	21,11%	15,08%	20,93%	21,02%	21,11%	
5	Jumlah dokumen pengadaan, pemberhentian dan informasi kepegawaian ASN			3 Dokumen	3 Dokumen	3 Dokumen	3 Dokumen	3 Dokumen	3 Dokumen	3 Dokumen	3 Dokumen	
6	Jumlah dokumen mutasi, kepangkatan dan promosi ASN			3 Dokumen	3 Dokumen	3 Dokumen	3 Dokumen	3 Dokumen	3 Dokumen	3 Dokumen	3 Dokumen	
7	Jumlah dokumen pengembangan kompetensi ASN			2 Dokumen	2 Dokumen	2 Dokumen	2 Dokumen	2 Dokumen	2 Dokumen	2 Dokumen	2 Dokumen	
8	Jumlah dokumen penilaian dan evaluasi kinerja aparatur			3 Dokumen	3 Dokumen	3 Dokumen	3 Dokumen	3 Dokumen	3 Dokumen	3 Dokumen	3 Dokumen	
III	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia											
	Persentase ASN yang mendapatkan pengembangan karier melalui pendidikan dan pelatihan	V										
1	Aparatur Sipil Negara yang profesional	V		55,00%	55,00%	60,00%	60,00%	62,32%	55,00%	60,00%	60,00%	
2	Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat Kompetensi (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)		V	3,3%	3,8%	4%	4,2%	16,8%	3,8%	4%	4,2%	
3	% Aparatur yang mendapatkan pengembangan karir melalui pendidikan dan pelatihan		V	21,76%	21,85%	21,94%	22,03%	23,53%	21,85%	21,94%	22,03%	

Sumber : Data Olahan Subbag Program dan Keuangan, 2023

Dengan sasaran strategis meningkatnya kualitas pelayanan terhadap aparatur sipil negara terdapat indikator Indeks Kepuasan Masyarakat (Pegawai) (%) yang menjadi indikator kinerja utama pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Instrumen pengukuran IKM yang disusun dari PermenPAN-RB Nomor 14 Tahun 2017 tentang Pedoman Penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat

$$IKM = \frac{\text{Total dari Nilai Persepsi Per Unsur}}{\text{Total Unsur yang terisi}} \times \text{Nilai Penimbang}$$

Untuk memudahkan interpretasi terhadap penilaian IKM yaitu antara 25 – 100 maka hasil penilaian tersebut dikonversikan dengan nilai dasar 25. Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) adalah data dan informasi tentang tingkat kepuasan masyarakat yang diperoleh dari hasil pengukuran secara kuantitatif dan kualitatif atas pendapat masyarakat dalam memperoleh pelayanan dari aparatur penyelenggara pelayanan publik dengan membandingkan antara harapan dan kebutuhannya.

Tabel 4. Nilai Persepsi, Interval IKM, Interval Konversi IKM, Mutu Pelayanan dan Kinerja Unit Pelayanan

Nilai Persepsi	Nilai Interval (NI)	Nilai Interval Konversi (NIK)	Mutu Pelayanan	Kinerja Unit Pelayanan
1	1,00 – 2,5996	25,00 – 64,99	D	Tidak Baik
2	2,60 – 3,064	65,00 – 76,60	C	Kurang Baik
3	3,0644 - 3,532	76,61 – 88,30	B	Baik
4	3,5324 - 4,00	88,31 - 100,00	A	Sangat Baik

Indeks Kepuasan Masyarakat pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan efek sebab akibat yang dihasilkan dari perspektif pertumbuhan dan pembelajaran (*learn and growth*) dan proses bisnis internal (*internal process*). Kegiatan survei kepuasan masyarakat bertujuan untuk mengukur kualitas sumber daya manusia dan mengukur Tingkat kepuasan instansi pemerintah baik pusat maupun daerah sebagai pengguna layanan. Kegiatan ini juga dimaksudkan untuk meningkatkan kualitas penyelenggaraan pelayanan publik. Metode yang digunakan untuk melakukan survei adalah metode kualitatif dengan pengukuran skala likert. Pada skala likert, responden diminta untuk menentukan

tingkat persetujuan mereka terhadap suatu pernyataan dengan memilih salah satu dari pilihan yang tersedia. Pengambilan sampel dilakukan dengan membagikan kuesioner .

Penilaian IKM berpedoman pada Peraturan Menteri PANRB Nomor 14 Tahun 2017 tentang Pedoman Penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat Unit Penyelenggara Pelayanan Publik. Bahwa untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik secara berkelanjutan, perlu dilakukan evaluasi terhadap penyelenggaraan pelayanan publik. Penilaian IKM bertujuan untuk mengukur tingkat kepuasan masyarakat sebagai pengguna layanan dan meningkatkan kualitas penyelenggaraan pelayanan publik. Dalam melaksanakan survei kepuasan masyarakat, dilakukan dengan memperhatikan prinsip :

1. Transparan. Hasil survei kepuasan masyarakat harus dipublikasikan dan mudah diakses oleh seluruh masyarakat.
2. Partisipatif. Dalam melaksanakan Survei Kepuasan Masyarakat harus melibatkan peran serta masyarakat dan pihak terkait lainnya untuk mendapatkan hasil survei yang sebenarnya.
3. Akuntabel. Hal-hal yang diatur dalam Survei Kepuasan Masyarakat harus dapat dilaksanakan dan dipertanggungjawabkan secara benar dan konsisten kepada pihak yang berkepentingan berdasarkan kaidah umum yang berlaku. Berkesinambungan. Survei Kepuasan Masyarakat harus dilakukan secara berkala dan berkelanjutan untuk mengetahui perkembangan peningkatan kualitas pelayanan.
4. Keadilan. Pelaksanaan Survei Kepuasan Masyarakat harus menjangkau semua pengguna layanan tanpa membedakan status ekonomi, budaya, agama, golongan dan lokasi geografis serta perbedaan kapabilitas fisik dan mental
5. Netralitas. Dalam melakukan Survei Kepuasan Masyarakat, surveyor tidak boleh mempunyai kepentingan pribadi, golongan, dan tidak berpihak.

Penguatan pelayanan publik merupakan salah satu isu strategis dalam rangka peningkatan reformasi birokrasi di Indonesia untuk menciptakan pemerintahan yang baik dan bersih. Pengukuran kinerja pelayanan public dilakukan melalui pengukuran indeks kepuasan masyarakat terhadap layanan publik oleh seluruh Instansi Pemerintah Pusat dan Daerah. Analisis indeks kepuasan masyarakat terhadap pembinaan dan layanan pengelolaan data dan penyajian informasi kepegawaian dilakukan untuk mengukur kinerja layanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Survei indeks kepuasan Masyarakat ditujukan untuk seluruh Instansi Pemerintah, stakeholder dan Masyarakat pengguna layanan kepegawaian. Survei dilakukan dengan menyebarkan kuissoner. Hasil pengukuran menunjukkan bahwa indeks kepuasan masyarakat terhadap layanan kepegawaian adalah baik untuk seluruh variabel dan indikator. Adapun indikator terbaik sebagai nilai kompetitif Instansi adalah perilaku pelaksana, sedangkan rekomendasi dan saran tindak lanjut untuk meningkatkan kualitas layanan publik

yang prima adalah review standar dan prosedur, peningkatan sarana prasarana dan teknologi informasi, waktu respon layanan, serta kompetensi SDM.

Berdasarkan hasil analisis terhadap data survei, diperoleh nilai sebesar 82,31 yang berarti pelayanan berada pada kategori BAIK. Nilai IKM diperoleh dari 9 unsur pelayanan bernilai BAIK

Tabel 5. Pencapaian Indeks Kepuasan Masyarakat Tahun 2023

No	Unsur Pelayanan	Nilai Unsur Pelayanan
1	Persyaratan	3,2
2	Sistem, Mekanisme, dan Prosedur	3,2
3	Waktu Penyelesaian	3,41
4	Biaya/Tarif	3,3
5	Produk Spesifikasi Jenis Pelayanan	3,6
6	Kompetensi Pelaksana	3,5
7	Perilaku Pelaksana	3,06
8	Penanganan Pengaduan, Saran dan Masukan	3,11
9	Sarana dan Prasarana	3,25
Indeks		3,29

Sumber : Data Olahan Subbag Program dan Keuangan, 2023

Sebagai bentuk evaluasi dan peningkatan partisipasi publik dalam meningkatkan kualitas hasil pengawasan dan pengendalian, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia secara konsisten melakukan pengukuran survei kepuasan masyarakat kepada instansi pemerintah dalam hal ini unit kerja yang mengelola kepegawaian sebagai penerima layanan yang hasilnya diquantifikasikan dalam indeks kepuasan masyarakat (IKM) sesuai Peraturan Menteri PANRB Nomor 14 Tahun 2017 tentang Pedoman Penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat Unit Penyelenggara Pelayanan Publik.

Tabel 6 . Target dan Realisasi IKU IKM Tahun 2023

Sasaran Strategis	Indikator	Target	Realisasi	Capaian
Meningkatnya kualitas pelayanan terhadap Aparatur Sipil Negara	Indeks Kepuasan Masyarakat (Pegawai) (%)	85	82,31	96,84%

Sumber : Data Olahan Subbag Program dan Keuangan, 2023

Dengan menggunakan skala 100, pada tahun 2023 IKM berada pada posisi 82,31 yang mendefinisikan bahwa kinerja pelayanan berkinerja BAIK dengan capaian kinerja 96,84%

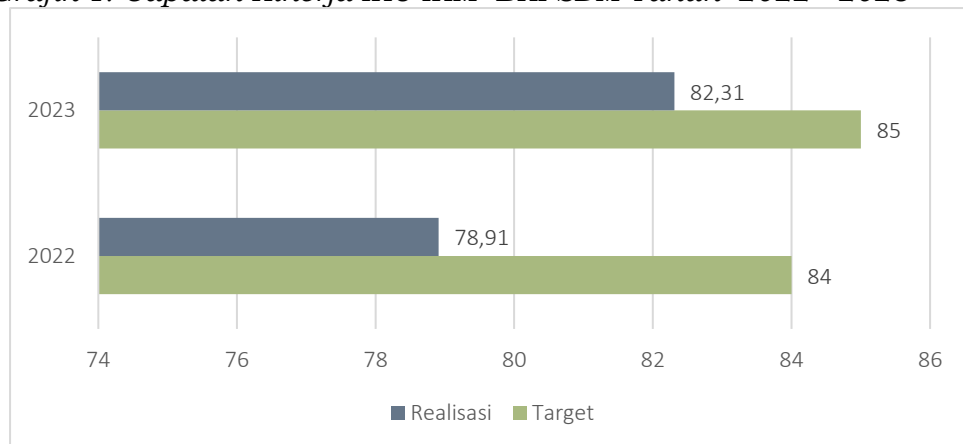
Dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan peroleh realisasi BKPSDM atas Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Layanan Kepegawaian tahun 2023 hampir mencapai target. Hal ini tidak terlepas dari upaya-upaya yang dilakukan BKPSDM seperti digitalisasi layanan kepegawaian melalui penerapan sistem informasi ASN. Dalam pelaksanaannya telah digunakan untuk empat layanan yaitu pensiun, kenaikan pangkat pindah instansi dan e kinerja.

Pelayanan juga terdapat pada pembinaan disiplin, peningkatan pendidikan, kopri dan penerbitan karis karsu. BKPSDM melakukan upaya perbaikan melalui monitoring penyelesaian layanan sesuai dengan waktu kepada pengguna layanan yang mendapatkan pelayanan tidak sesuai standar. Meskipun dari hasil perhitungan rata-rata secara umum, indeks kepuasan masyarakat terhadap layanan kepegawaian sudah baik tapi perlu dilakukan perbaikan – perbaikan pada bidang yang memberikan pelayanan kepegawaian.

Pada tahun 2022 nilai IKM BPSDM adalah 78,91%, mengalami peningkatan sebanyak 3,40 point atau 2,89%, Peningkatan ini disebabkan adanya pelayanan kepegawaian yang sudah terintegrasi dengan sistem SI ASN sehingga tidak menyebabkan mekanisme yang berbelit belit.

Adanya sistem *e-kinerja* yang baru diberlakukan pada 2023, sehingga koordinator tim penilaian kinerja membuat saluran konsultasi untuk memudahkan ASN untuk mengisi e kinerja. Hal ini membuat nilai pelayanan kepegawaian meningkat .

Grafik 1. Capaian Kinerja IKU IKM BKPSDM Tahun 2022 - 2023



Beberapa upaya tindak lanjut yang akan dilaksanakan pada tahun 2023 diantaranya :

1. Percepatan pelayanan kepegawaian melalui penerapan SI ASN pada seluruh layanan kepegawaian;

2. Melakukan *updating* Standar Pelayanan dan SOP serta membangun dan memanfaatkan digitalisasi layanan untuk mempercepat proses layanan; dan
3. Implementasi *one day service* untuk layanan pensiun dan *two days service* untuk kenaikan pangkat dan pindah instansi.

Pelayanan publik oleh aparatur pemerintah masih banyak dijumpai kelemahan sehingga belum dapat memenuhi kualitas yang diharapkan masyarakat. Hal ini ditandai dengan masih adanya berbagai keluhan masyarakat yang disampaikan melalui media massa atau pengaduan kepada pimpinan, sehingga dapat menimbulkan citra yang kurang baik terhadap aparatur pemerintah. Mengingat fungsi utama pemerintah adalah melayani masyarakat maka pemerintah perlu terus berupaya meningkatkan kualitas pelayanan.

Salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik, sebagaimana diamanatkan dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2000 tentang Program Pembangunan Nasional (PROPENAS), perlu disusun indeks kepuasan masyarakat sebagai tolok ukur untuk menilai Tingkat kualitas pelayanan. Di samping itu data indeks kepuasan masyarakat akan dapat menjadi bahan penilaian terhadap unsur pelayanan yang masih perlu perbaikan dan menjadi pendorong setiap unit penyelenggara pelayanan untuk meningkatkan kualitas pelayanannya.

2.2.1 Capaian Kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2023

Sebagai tindak lanjut pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Presiden Nomor 29 tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, serta Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Laporan Kinerja Instansi Pemerintah dan tata cara Review Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, setiap instansi pemerintah wajib menyusun Laporan Kinerja yang melaporkan progres kinerja atas mandat dan sumber daya yang menggunakannya.

Dalam rangka melakukan evaluasi keberhasilan atas pencapaian tujuan dan sasaran organisasi sebagaimana yang telah ditetapkan pada perencanaan jangka menengah, maka digunakan skala pengukuran sebagai berikut :

Gambar 2. Skala Pengukuran Kinerja Laporan Kinerja Instansi Pemerintah

No.	Keterangan	Rentang Nilai	Warna
1	Sangat Baik	>100	
2	Baik	80 - 100	
3	Cukup	50 - 79	
4	Kurang	<49	
5	Belum Ada Skor	N/A	

Pengukuran kinerja dilakukan dengan menggunakan indikator kinerja pada level sasaran dan kegiatan. Pengukuran dengan menggunakan indikator kinerja pada level sasaran digunakan untuk menunjukkan secara langsung kaitan antara sasaran dengan indikator kinerjanya, sehingga keberhasilan sasaran berdasarkan rencana kinerja tahunan yang ditetapkan dapat dilihat dengan jelas. Selain itu, untuk memberikan penilaian yang lebih independen melalui indikator-indikator outcomes atau minimal *outputs* dari kegiatan yang terkait langsung dengan sasaran yang diinginkan.

Pengukuran target kinerja dari sasaran strategis yang telah ditetapkan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat dilakukan dengan membandingkan antara target kinerja dengan realisasi kinerja.

Sesuai target kinerja yang telah ditetapkan dalam perjanjian kinerja tahun 2023, oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat berupaya mencapai target kinerja yang telah ditetapkan tersebut sebagai bentuk pertanggungjawaban kepada *stakeholders*. Untuk mengetahui tingkat ketercapaian (keberhasilan/kegagalan) dari setiap target kinerja yang ditetapkan serta sebagai bahan evaluasi kinerja, diperlukan uraian dan analisis capaian kinerja yang lengkap dan dapat dipertanggungjawabkan. Berikut *summary* capaian dan penjelasan setiap indikator kinerja per Sasaran Strategis oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat selama satu tahun:

Tabel 7. Capaian Kinerja BKPSDM – Tahun 2023

No	Tujuan	Sasaran	Indikator	Target 2025	Realisasi 2023	Capaian Renstra
1	Meningkatkan akuntabilitas kinerja BKPSDM		Nilai SAKIP	73	67,55	92,53%
		Meningkatnya akuntabilitas kinerja BKPSDM	Level Maturitas SPIP	2,48	3,132	126,29%
			Persentase penurunan temuan BPK (%)	95%	85%	89,47%
			Indeks Profesionalitas ASN	80	62,32	77,90%
2	Meningkatkan tata kelola Aparatur Sipil Negara yang profesional		Indeks Sistem Merit	220	196	89,09%
		Meningkatnya kualitas pelayanan terhadap Aparatur Sipil Negara	Indeks Kepuasan Masyarakat (Pegawai) (%)	87%	82,31%	94,61%
			Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah/Dasar (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	93,90%	86,00%	91,59%
			Rasio Pegawai Fungsional (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	21,02%	15,08%	71,74%
3	Meningkatkan kualitas dan kapabilitas sumber daya manusia Aparatur Sipil Negara Pemerintah Daerah		Aparatur Sipil Negara yang profesional	60,00%	62,32%	103,87%
		Meningkatnya kompetensi Aparatur Sipil Negara	Persentase ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi bagi pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, jabatan fungsional, kepemimpinan dan prajabatan	4%	16,8%	419,75%
			Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat Kompetensi (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	21,94%	23,53%	107,25%
Capaian rata - rata Kinerja					127,18%	

Sumber : Data Olahan Subbag Program dan Keuangan, 2023

Berdasarkan hasil pengukuran kinerja terhadap 11 (sebelas) indikator kinerja pada Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2023, disimpulkan bahwa rata-rata dari seluruh indikator sasaran berkriteria Sangat Tinggi, dengan rata-rata capaian sebesar 127,18 %. Dari 11 (sebelas) indikator tersebut ada 2 (dua) indikator yang masih belum mencapai target, yaitu :

a. Indeks Profesionalitas ASN

Indeks profesionalitas ASN merupakan ukuran statistik yang menggambarkan kualitas ASN yang berdasarkan kualifikasi pendidikan, kompetensi, kinerja, dan kedisiplinan pegawai ASN dalam melakukan tugas jabatannya.

Pengukuran indeks profesionalitas ASN ini berpedoman kepada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2018 tentang Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN dan Peraturan BKN Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN Dalam rangka pelaksanaan dan penerapan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang ASN dan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS yang di dalamnya memberikan mandat untuk mewujudkan ASN yang profesional. Tujuan pengukuran dan penilaian Indeks Profesionalitas BKN, adalah sebagai berikut :

1. memperoleh informasi tentang penerapan dan nilai Indeks Profesionalitas di semua unit kerja;
2. mengetahui tingkat pencapaian profesionalitas untuk memberi ukuran yang lebih jelas dalam upaya perbaikan kualitas ASN;
3. menilai dan mengevaluasi Tingkat profesionalitas pegawai ASN;
4. tersedianya indikator kualitas PNS yang lebih terukur, memiliki kredibilitas dan reliabilitas ketersediaan data;
5. meningkatkan kuantitas dan kualitas data kepegawaian menjadi lebih baik, valid, serta dapat digunakan sebagai sumber data dalam pengukuran Nilai Indeks Profesionalitas BKN di tahun-tahun yang akan datang; dan
6. memberikan saran perbaikan untuk peningkatan Nilai Indeks profesionalitas ASN untuk pengukuran periode berikutnya.

Pengukuran dan Penilaian Indeks Profesionalitas ASN dilaksanakan dengan mengukur 4 (empat) dimensi, yang meliputi dimensi Kualifikasi, Kompetensi, Kinerja, dan Disiplin. Masing-masing dimensi memiliki bobot penilaian dan kategori. Pada bobot penilaian, terdapat komponen yang dinilai yakni Kualifikasi dengan porsi sebesar 25%, Kompetensi sebesar 40%, Kinerja sebesar 30%, dan Disiplin yang memiliki bobot 5%. Total keseluruhan komponen tersebut yang kemudian menjadi Indeks Profesionalitas ASN.

Perolehan Indeks Profesionalitas kemudian dikategorikan sebagai berikut:

Nilai IP 51-60, Kategori sangat rendah;

Nilai IP 61-70, Kategori rendah;

Nilai IP 71-80, Kategori sedang;

Nilai IP 81-90, Kategori tinggi; dan

Nilai IP 91-100, Kategori sangat tinggi;

Pada periode ini, pengukuran Indeks Profesionalitas menggunakan penilaian yang merupakan tarikan data dari SI ASN.

Tabel 8. Target dan Realisasi IKU Indeks Profesionalitas ASN Tahun 2023

No.	Sasaran	Indikator Kinerja Utama	Realisasi	Target	% Capaian
1	Meningkatnya akuntabilitas kinerja BKPSDM	Indeks Profesionalitas ASN	62,32%	75%	83,09%

Sumber : Data Olahan Subbag Program dan Keuangan, 2024

Capaian kinerja pada tahun 2023 sebesar 83,09 % dengan realisasi kinerja 62,32. IP ASN diukur dari 4221 pegawai yang terdiri dari 424 orang dengan jabatan struktural, 2838 dengan jabatan fungsional tertentu dan 959 dengan jabatan fungsional umum dari SI ASN.

Dari perhitungan masing – masing dimensi yaitu dimensi kualifikasi, dimensi kompetensi, dimensi kinerja dan dimensi disiplin didapat Indeks Profesionalitas ASN tahun 2023 adalah 62,32% dengan kategori Rendah.

Indeks Profesionalitas ASN tersusun dari 4 (empat) dimensi, antara lain Dimensi Kualifikasi dengan bobot 25% terealisasi 21,38% , Dimensi Kompetensi dengan bobot 40% terealisasi sebesar 10,93%, Dimensi Kinerja dengan bobot 30% dan terealisasi sebesar 25% dan Dimensi Disiplin dengan bobot 5% terealisasi sebesar 5%.

Pada Kabupaten Pasaman Barat, pencapaian indeks profesionalitas ASN tahun 2023 pada dimensi kompetensi sangat rendah hanya 10,93 % dari bobot nilai 40% .

Saat pengembangan kompetensi ini bisa dilaksanakan melalui OPD. Pengembangan kompetensi dapat dilakukan melalui pelatihan klasikal dan non klasikal sebagaimana yang telah diatur dalam Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2018 Tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil. Perlunya perhatian dari Pemerintah Daerah melalui OPD untuk pengembangan Kompetensi ASN yang dapat menunjang capaian organisasi. Sehingga Indeks Profesionalitas ASN dapat dicapai sehingga kinerja pemerintahan dapat berjalan dengan baik. Penilaian IP ASN dilaksanakan dengan berpedoman pada Peraturan BKN Nomor 8 Tahun 2019 tentang Indeks

Profesionalitas ASN. Berdasarkan peraturan BKN, pemanfaatan hasil pengukuran IP ASN bagi pegawai ASN dapat digunakan sebagai area pengembangan diri dalam Upaya peningkatan derajat profesionalitas serta sebagai dasar perumusan dalam rangka pengembangan pegawai ASN secara organisasional. Dalam perspektif pelayanan, pengukuran IP ASN juga dapat digunakan sebagai instrumen kontrol sosial agar pegawai ASN selalu bertindak profesional terutama kaitannya dengan pelayanan publik.

b. Rasio Pegawai Fungsional (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)

Jabatan fungsional adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang Pegawai Negeri Sipil dalam suatu satuan organisasi yang dalam pelaksanaan tugasnya didasarkan pada keahlian/dan atau keterampilan tertentu serta bersifat mandiri. Dalam rangka mencapai tujuan nasional, dibutuhkan adanya Pegawai Negeri Sipil dengan mutu profesionalisme yang memadai, berdayaguna dan berhasilguna didalam melaksanakan tugas umum pemerintahan dan pembangunan. Pegawai Negeri Sipil perlu dibina dengan sebaik-baiknya atas dasar sistem karier dan sistem prestasi kerja.

Jabatan fungsional pada hakekatnya adalah jabatan teknis yang tidak tercantum dalam struktur organisasi, namun sangat diperlukan dalam tugas-tugas pokok dalam organisasi Pemerintah. Jabatan fungsional Pegawai Negeri Sipil terdiri atas jabatan fungsional keahlian dan jabatan fungsional keterampilan. kenaikan pangkatnya disyaratkan dengan angka kredit. Jabatan fungsional keahlian adalah kedudukan yang menunjukkan tugas yang dilandasi oleh pengetahuan, metodologi dan teknis analisis yang didasarkan atas disiplin ilmu yang bersangkutan dan/atau berdasarkan sertifikasi yang setara dengan keahlian dan ditetapkan berdasarkan akreditasi tertentu. Sedangkan jabatan fungsional ketrampilan adalah kedudukan yang menunjukkan tugas yang menggunakan prosedur dan teknik kerja tertentu.

Tabel 9. Capaian Kinerja Rasio Pegawai Fungsional Tahun 2023

Tujuan	Indikator	Realisasi	Target	Capaian
Meningkatnya kualitas pelayanan terhadap Aparatur Sipil Negara	Rasio Pegawai Fungsional (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	15,08%	20,84%	72,36%

Sumber : Data Olahan Subbag Program dan Keuangan, 2024

Pemerintah daerah Kabupaten Pasaman Barat mempunyai jumlah PNS sebanyak 4.425 orang dengan jumlah pegawai fungsional sebanyak 2.838 orang. Dalam indikator rasio pegawai

fungsional jabatan fungsional tidak termasuk guru dan tenaga Kesehatan dihitung sebanyak 2.396 orang. Sehingga jumlah tenaga fungsional tidak termasuk guru dan tenaga Kesehatan adalah sebanyak 306 orang. Dengan target 20,84%, Rasio Pegawai Fungsional (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan) terealisasi sebesar 15,08% atau 72,36%. Rendahnya realisasi disebabkan ada 453 orang pegawai fungsional yang belum dikukuhkan.

Tabel 10. Perbandingan Realisasi Kinerja Sampai dengan Tahun 2023 dengan Target Jangka Menengah Yang Terdapat Dalam Dokumen Renstra BKPSDM

No	Sasaran Strategis	Indikator	Target	Realisasi	Capaian	Tingkat Kemajuan
1	Meningkatnya akuntabilitas kinerja BKPSDM	Nilai SAKIP	B (68)	67,55	99,34%	Tercapai
		Level Maturitas SPIP	2,25	3,132	139,20%	Tercapai
		Persentase penurunan temuan BPK (%)	85	85%	100,00%	Tercapai
		Indeks Profesionalitas ASN	75	62,32	83,09%	Butuh inovasi, perhatian
2	Meningkatnya kualitas pelayanan terhadap Aparatur Sipil Negara	Indeks Sistem Merit	200	196	98,00%	Tercapai
		Indeks Kepuasan Masyarakat (Pegawai) (%)	85	82,31	96,84%	Tercapai
		Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah/Dasar (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	93,78%	86,00%	91,70%	Tercapai
		Rasio Pegawai Fungsional (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	20,84%	15,08%	72,36%	Butuh perbaikan
3	Meningkatnya kompetensi Aparatur Sipil Negara	Aparatur Sipil Negara yang profesional	55,00%	62,32%	113,31%	Tercapai
		Persentase ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi bagi bagi pimpinan daerah,jabatan pimpinan tinggi, jabatan fungsional,kepemimpinan dan prajabatan	3,3%	16,8%	508,79%	Tercapai
		Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat Kompetensi (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	21,76%	23,53%	108,13%	Tercapai
Capaian rata - rata Kinerja				127,18%		

Sumber : Data Olahan Subbag Program dan Keuangan, 2024

Dari tabel 10 diatas dapat dilihat dari 11 (sebelas) indikator dengan 3 (tiga) sasaran strategis, indikator yang sudah tercapai adalah Nilai SAKIP, Level Maturitas SPIP, Persentase penurunan temuan BPK,

Indeks Sistem Merit, Indeks Kepuasan Masyarakat, Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah/Dasar, Aparatur Sipil Negara yang professional, Persentase ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi bagi bagi pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, jabatan fungsional, kepemimpinan dan prajabatan dan Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat Kompetensi. Sedangkan yang butuh perbaikan dan untuk dapat mencapai target kedepannya adalah Indeks Profesionalitas ASN dan Rasio Pegawai Fungsional.

Grafik 2. Perbandingan Capaian Kinerja BKPSDM Tahun 2021 - 2023



Sumber : Data Olahan Subbag Program dan Keuangan, 2024

Secara keseluruhan capaian kinerja berkategori SANGAT BAIK, dengan 3 Tujuan dan sasaran strategis dan 11 Indikator Kinerja berupa 8 Indikator Kinerja Utama dan 3 Indikator Kinerja Kunci. Capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2023 dijelaskan sebagai berikut :

1. Tujuan : Meningkatkan akuntabilitas kinerja BKPSDM
Sasaran : Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja BKPSDM

Untuk mencapai akuntabilitas instansi pemerintah yang baik, Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dituntut selalu melakukan pembenahan kinerja. Pembenahan kinerja ini diharapkan mampu meningkatkan peran serta fungsi Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai subsistem Pemerintah Daerah Kabupaten Pasaman Barat yang berupaya memenuhi aspirasi masyarakat. Dalam perencanaan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, capaian tujuan dan sasaran pembangunan yang dilakukan tidak hanya mempertimbangkan visi dan misi Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, melainkan menyesuaikan juga

dengan tujuan dan sasaran strategis lingkup Kabupaten Pasaman Barat .

Dalam mencapai sasaran strategis meningkatkan akuntabilitas kinerja BKPSDM ada indikator yang harus tercapai yaitu :

*Tabel 11. Capaian Kinerja Sasaran Strategis
Meningkatnya akuntabilitas kinerja BKPSDM Tahun 2023*

Indikator	Target	Realisasi	Capaian
Nilai SAKIP	B (68)	67,55	99,34%
Level Maturitas SPIP	2,25	3,132	139,20%
Persentase penurunan temuan BPK (%)	85	85%	100,00%
Indeks Profesionalitas ASN	75	62,32	83,09%

Sumber : Data Olahan Subbag Program dan Keuangan, 2024

Nilai SAKIP didapat berdasarkan LHE SAKIP OPD oleh Inspektorat, Tahun 2023 dengan nomor: 700.1.2.1/23/Inspekt-LHE/IX 2023 tanggal 18 September 2023. Evaluasi dilaksanakan terhadap Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal. Hasil evaluasi dituangkan dalam bentuk nilai kisaran mulai dari 0 sampai dengan 100. Nilai SAKIP pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah 67,55 dengan Tingkat Akuntabilitas Kinerja (Kategori B) yang berarti Baik, akuntabilitasnya kinerjanya sudah baik, memiliki sistem yang dapat digunakan untuk manajemen kinerja dan perlu sedikit perbaikan

Level Maturitas SPIP pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia berdasarkan Laporan Hasil Evaluasi Penilaian Mandiri Maturitas Penyelenggaraan SPIP Pada Kabupaten Pasaman Barat Nomor : PE.09.03/LHP-593/PW03/3/2022 Tanggal 29 Desember 2022 adalah 3,132 atau telah memenuhi karakteristik maturitas penyelenggaraan SPIP pada Level 3 (Terdefinisi) atau Organisasi telah mampu mendefinisikan kinerjanya dengan baik dan strategi pencapaian kinerjanya telah relevan dan terintegrasi, serta pengendalian telah dilaksanakan namun belum efektif.

Selama tahun 2022 terdapat 6 (enam) temuan BPK pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan tahun 2023 tidak terdapat temuan BPK atau -100% (menurun 100%).

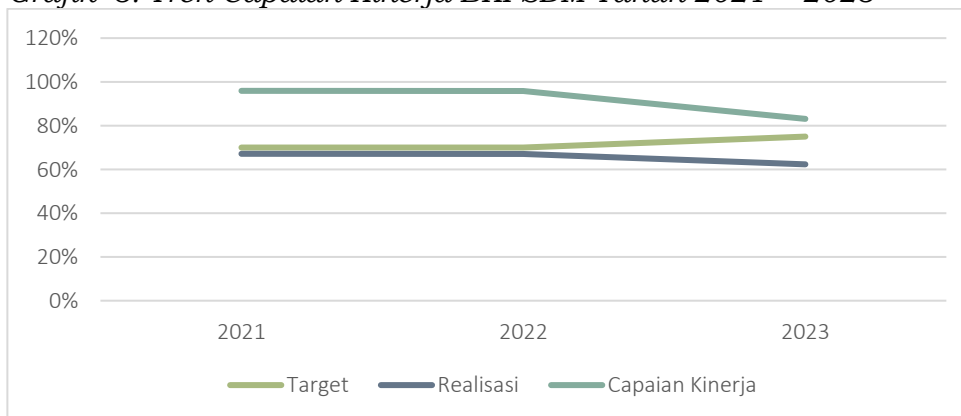
Indeks profesionalitas ASN merupakan ukuran statistik yang menggambarkan kualitas ASN yang berdasarkan kualifikasi pendidikan, kompetensi, kinerja, dan kedisiplinan pegawai ASN dalam melakukan tugas jabatannya.

Pengukuran indeks profesionalitas ASN ini berpedoman kepada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2018 tentang Pengukuran Indeks

Profesionalitas ASN dan Peraturan BKN Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN Dalam rangka pelaksanaan dan penerapan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang ASN dan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS yang di dalamnya memberikan mandat untuk mewujudkan ASN yang professional.

Capaian kinerja dengan indikator Indeks Profesionalitas ASN pada tahun 2023 sebesar 83,09 % dengan realisasi kinerja 62,32. IP ASN diukur dari 4221 pegawai yang terdiri dari 424 orang dengan jabatan struktural, 2838 dengan jabatan fungsional tertentu dan 959 dengan jabatan fungsional umum dari SI ASN. Dibanding indikator lainnya indeks profesionalitas ASN dikategorikan rendah pada tahun 2023. Dari perhitungan masing – masing dimensi yaitu dimensi kualifikasi, dimensi kompetensi, dimensi kinerja dan dimensi disiplin didapat Indeks Profesionalitas ASN Kabupaten Pasaman Barat dari tahun 2021 s/d 2023 dengan nilai rata rata 65,61 % dengan kategori Rendah. Realisasi IP ASN tahun 2023 mengalami penurunan 4,75% dibanding IP ASN tahun 2022 sedangkan capaian kinerja menurun 12,72% dibanding tahun 2022. Dan jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya, IP ASN tahun 2023 merupakan yang terendah.

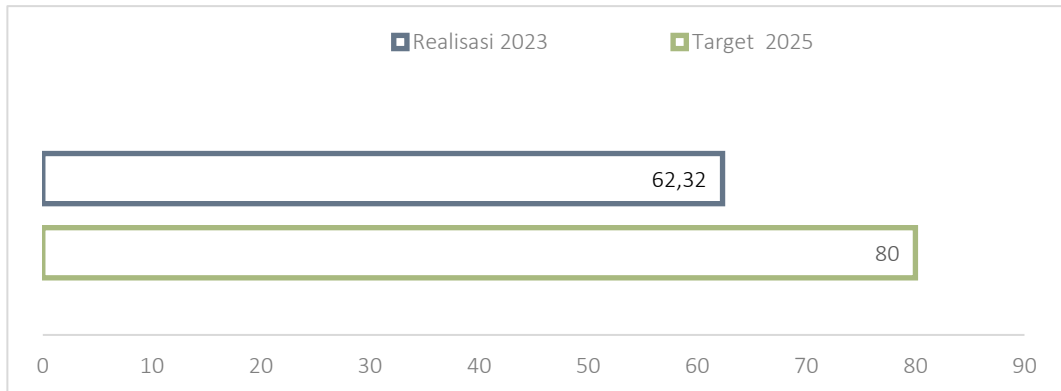
Grafik 3. Tren Capaian Kinerja BKPSDM Tahun 2021 - 2023



Sumber : Data Olahan Subbag Program dan Keuangan, 2024

Indeks Profesionalitas ASN tersusun dari 4 (empat) dimensi, antara lain Dimensi Kualifikasi dengan bobot 25% terealisasi 21,38% , Dimensi Kompetensi dengan bobot 40% terealisasi sebesar 10,93%, Dimensi Kinerja dengan bobot 30% dan terealisasi sebesar 25% dan Dimensi Disiplin dengan bobot 5% terealisasi sebesar 5%. Pada Kabupaten Pasaman Barat, pencapaian indeks profesionalitas ASN tahun 2023 pada dimensi kompetensi sangat rendah hanya 10,93 % dari bobot nilai 40% .

Grafik 4. Perbandingan Indeks Profesionalitas ASN 2023 dengan Target Renstra BKPSDM -2025



Sumber : Data Olahan Subbag Program dan Keuangan, 2024

Target pada Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2025 adalah sebanyak 80%, Indeks Profesionalitas ASN tahun 2023 adalah 62,32% dengan kategori Rendah. Dibandingkan dengan target renstra 2025 realisasi tahun 2022 sebesar 77,90%.

Untuk mengejar target 2025 perlu dilakukan inovasi dalam pengembangan kompetensi ASN yang merupakan nilai capaian terendah pada tahun 2023. Berdasarkan hasil evaluasi, terdapat kendala yang terjadi dalam melakukan pengukuran dan penilaian Indeks Profesionalitas ASN. Kendala tersebut adalah pada dimensi Kualifikasi, Kompetensi dan Kinerja yang diperoleh masih belum optimal. Dimensi Kualifikasi yang mana masih banyak pegawai yang mempunyai kualifikasi Pendidikan setingkat SMA dan D3 sehingga nilai rata-rata dimensi kualifikasi masih tergolong rendah. Lalu dimensi kompetensi yang berkaitan dengan tingkat kesesuaian kompetensi yang didapat dengan tugas dan jabatannya. Kemudian, belum mutakhirnya data pelatihan fungsional dan struktural yang diinput. Sehingga dalam penghitungan IP ASN, dimensi kompetensi tidak mencapai nilai maksimal sesuai dengan yang diharapkan. Kemudian pada dimensi kinerja, terdapat beberapa pegawai yang belum mengunggah penilaian kinerja SKP tahun 2023 sehingga nilai kinerja yang ditarik dari SIASN memperoleh nilai 0. Perlu dilakukan upaya-upaya akselerasi dalam peningkatan kompetensi, kualifikasi, kinerja, dan pembinaan disiplin. Upaya untuk mendorong peningkatan kompetensi dapat dilakukan dengan mendorong pegawai untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan sesuai tugas dan jabatannya. Peningkatan kualifikasi dapat dilakukan dengan mendorong pegawai untuk melanjutkan studi ke tingkat lebih lanjut. Selain itu, untuk peningkatan nilai kinerja dan disiplin, dapat dilakukan dengan mendorong unit kerja untuk melakukan pemutakhiran data SKP dan riwayat disiplin pegawai.

Untuk menunjang keberhasilan program dan kegiatan maka perencanaan dan penganggaran disusun secara efektif dan efisien sesuai dengan peruntukan dan peraturan yang berlaku. Tingkat

keberhasilan pencapaian kinerja seiring dengan serapan penggunaan anggaran yang dipertanggungjawabkan sesuai peraturan yang berlaku. Berikut tabel analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian kinerja pada sasaran strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada tahun anggaran 2023.

Tabel 12. Analisis Program/Kegiatan Yang Menunjang Keberhasilan ataupun Kegagalan Pencapaian Kinerja pada Sasaran Strategis Meningkatnya akuntabilitas kinerja BKPSDM Tahun 2023

No.	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program/Kegiatan	Pagu Anggaran	Realisasi Anggaran	% Keuangan	Permasalahan	Upaya Penyelesaian
1 UNSUR PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN						
	KEPEGAWAIAN					
	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KAB/KOTA	4.784.055.423	4.564.000.803	95,40%		
	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	3.904.338.513	3.795.203.021	97,20%		
	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	3.365.328.513	3.265.311.021	97,03%	Tidak ada kendala	
	Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	396.905.000	389.092.000	98,03%	Tidak ada kendala	
	Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	142.105.000	140.800.000	99,08%	Tidak ada kendala	
	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	37.391.950	37.079.300	99,16%		
	Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan	37.391.950	37.079.300	99,16%		
	Administrasi Umum Perangkat Daerah	386.667.740	326.117.266	84,34%		
	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	8.515.000	8.515.000	100,00%	Tidak ada kendala	
	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	178.372.590	118.112.600	66,22%	Adanya rasionalisasi anggaran, sehingga belanja modal yang sudah dianggarkan sebanyak Rp64.957.640,- tidak dapat dibelanjakan	Menjadi silpa pada anggaran 2023
	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	199.780.150	199.489.666	99,85%	Tidak ada kendala	

No.	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program/Kegiatan	Pagu Anggaran	Realisasi Anggaran	% Keuangan	Permasalahan	Upaya Penyelesaian
	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	273.657.560	238.966.166	87,32%		
	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	5.120.000	5.120.000	100,00%	Tidak ada kendala	
	Penyediaan jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	132.019.760	102.253.435	77,45%		
	Penyediaan masa Pelayanan Umum Kantor	136.517.800	131.592.731	96,39%	Tidak ada kendala	
	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah	181.999.660	166.635.050	91,56%		
	Penyediaan jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operational atau Lapangan	68.981.960	64.914.800	94,10%	Tidak ada kendala	
	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	56.857.500	53.442.250	93,99%	Tidak ada kendala	
	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	56.160.200	48.278.000	85,96%	Tidak ada kendala	

Sumber : Data Olahan Subbag Program dan Keuangan,2024

Dilihat dari tabel diatas hanya pada sub kegiatan penyediaan peralatan dan perlengkapan kantor dengan capaian yang rendah hal ini disebabkan himbauan rasionalisasi anggaran berdasarkan Surat Edaran Nomor Sekretaris Daerah Kabupaten Pasaman Barat Nomor: 970/406/BKAD/2023 tentang Pengajuan SPM GU terakhir Tahun Anggaran 2023 tanggal 1 November 2023 dan menindaklanjuti kebijakan rasionalisasi yang terdampak pada belanja modal yang hanya terealisasi sebesar Rp5.100.000 atau 7,18 % dari pagu anggaran Rp71.057.640. Belanja modal terletak pada sub kegiatan Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor dengan total anggaran Rp178.372.590 dan terealisasi sebesar Rp118.112.600 atau sebesar 66,22%. Rendahnya realisasi anggaran pada sub kegiatan Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor disebabkan belanja modal yang tidak mendapat persetujuan Sekretaris Daerah yang merupakan hasil kebijakan rasionalisasi anggaran. Untuk kedepannya belanja modal yang akan realisasikan diawal tahun berjalan.

2. Tujuan : Meningkatkan tata kelola Aparatur Sipil Negara yang profesional

Sasaran : Meningkatkan kualitas pelayanan terhadap Aparatur Sipil Negara

Pegawai Aparatur Sipil Negara menjalankan tugas dan kewajiban dalam memberikan pelayanan publik didasarkan pada Pasal 11 dan Pasal 23 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, sehingga sangat dibutuhkannya sistem pelayanan publik yang baik sehingga setiap Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN). Namun, tidak hanya sistem pelayanan publik yang baik saja tetapi dibutuhkannya juga profesionalisme dari para pegawai ASN yang kemudian tercermin dalam pelaksanaan pelayanan publik di masyarakat. Terdapat beberapa hal yang dirasa perlu dikembangkan dan diperhatikan khususnya perubahan dari kebiasaan *offline* sekarang diharuskan untuk melakukan tugas dan fungsinya secara *online*, serta didukung dengan rencana Presiden RI Jokowi untuk menggantikan ASN dengan kecerdasan buatan atau *artificial intelligent* (AI).

Terwujudnya pembinaan dan pelayanan kepegawaian yang berkualitas prima bermakna bahwa Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai pembina manajemen ASN berkewajiban untuk mewujudkan pembinaan dan juga pelayanan kepegawaian yang berkualitas prima.

Aparatur pemerintah merupakan alat utama menggerakkan jalannya proses pembangunan. Maju mundurnya suatu pembangunan akan sangat tergantung kepada keberhasilan kinerja aparatur pemerintah dalam hal ini tergantung pada tingkat pelayanan publik yang maksimal. Pelayanan publik merupakan salah satu bentuk organisasi modern yang dirancang untuk menjalankan tugas-tugas yang berskala luas yang melibatkan sejumlah orang yang bekerjasama secara teratur, rapih dan terkoordinasi, dan sebagai bentuk organisasi modern, yang legal rasional, atau sebagai suatu lembaga yang bersifat rasional dan efektif untuk mencapai tujuan serta fungsinya adalah memberikan pelayanan terhadap siapa saja yang menghendaki pelayanan.

Untuk mencapai peningkatan kualitas pelayanan maka ada beberapa indikator yang menjadi target kinerja pada tahun 2023 yaitu :

Tabel 13. Capaian Kinerja Sasaran Strategis Meningkatnya kualitas Pelayanan terhadap Aparatur Sipil Negara Tahun 2023

Sasaran Strategis	Indikator	Target	Realisasi	Capaian
Meningkatnya kualitas pelayanan terhadap Aparatur Sipil Negara	Indeks Sistem Merit	200	196	98,00%
	Indeks Kepuasan Masyarakat (Pegawai) (%)	85	82,31	96,84%
	Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah/Dasar (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	93,78%	86,00%	91,70%
	Rasio Pegawai Fungsional (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	20,84%	15,08%	72,36%

Sumber : Data Olahan Subbag Program dan Keuangan, 2024

Adapun penjelasan realisasi dari indikator kinerja utama yang mendorong pencapaian tujuan dan sasaran strategis untuk meningkatnya kualitas pelayanan terhadap Aparatur Sipil Negara adalah sebagai berikut :

a. Indeks Sistem Merit

Sistem Merit merupakan sebuah kebijakan yang dilakukan untuk mewujudkan ASN yang profesional. Dalam penerapannya di Indonesia diatur oleh Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara yang menunjukkan bahwa manajemen ASN berdasarkan atas kualifikasi, kompetensi, dan kinerja yang dilakukan secara adil tanpa adanya KKN.

Penerapan sistem merit diatur berdasarkan peraturan baru yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil sehingga arahan sistem merit dalam manajemen ASN semakin lengkap dan komprehensif. Berdasarkan Permenpan RB Nomor 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit Dalam Manajemen ASN dinyatakan tentang : (1) tatacara penilaian sistem merit diatur dengan Peraturan Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN); (2) hasil penilaian mandiri disampaikan kepada KASN dan kemudian dilaporkan kepada Kementerian PAN dan RB (Pasal 17) dan selanjutnya (3) pengawasan dalam penerapan sistem merit dilaksanakan oleh KASN; (4) KASN mempunyai kewenangan melaksanakan monitoring dan evaluasi; (5) dalam melaksanakan pembinaan KASN dapat berkoordinasi dengan Kemenpan RB, Badan Kepegawaian Negara (BKN), Lembaga Administrasi Negara (LAN) dan instansi terkait (Pasal 19) dan ditegaskan bahwa (6) evaluasi kemajuan dilaksanakan Kemenpan RB bersama KASN dan (7)

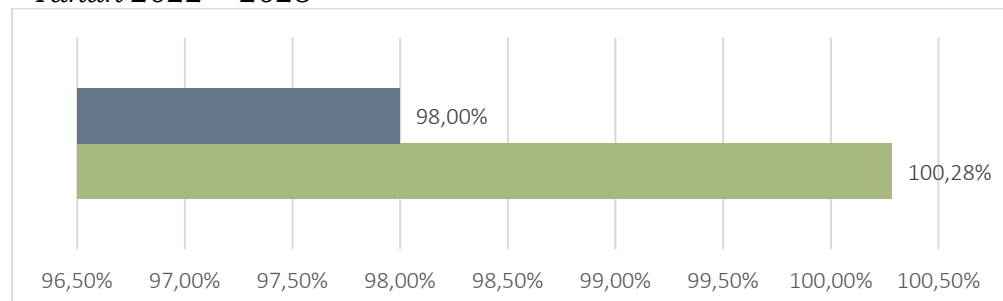
evaluasi didasarkan pada peta jalan (roadmap) sistem merit instansi yang bersangkutan (Pasal 20).

Dalam Undang – Undang Nomor 20 Tahun 2023, “Prinsip Meritokrasi” adalah prinsip pengelolaan sumber daya manusia yang didasarkan pada kualifikasi, kompetensi, potensi, dan kinerja, serta integritas dan moralitas yang dilaksanakan secara adil dan wajar dengan tidak membedakan latar belakang suku, ras, warna kulit, agama, asal-usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau berkebutuhan khusus.

Pemberlakuan merit sistem dalam birokrasi Indonesia bertujuan untuk menghasilkan ASN yang profesional dan berintegritas dengan menempatkan mereka pada jabatan-jabatan birokrasi pemerintah sesuai kompetensinya; pemberian kompensasi yang adil dan layak; mengembangkan kemampuan ASN melalui bimbingan dan diklat; dan melindungi karier ASN dari politisasi dan kebijakan yang bertentangan dengan prinsip merit.

Berdasarkan Berita Acara Verifikasi Hasil Penilaian Mandiri Penerapan Sistem Merit Dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pasaman Barat Nomor: BA.09 / PMPSM/SM2 .KASN/XI/2023 Tanggal 13 November 2023 oleh Komisi Aparatur Sipil Negara. Tim Verifikasi Hasil Penilaian Mandiri Penerapan Sistem Merit Dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara Yang Dibentuk Berdasarkan Keputusan Ketua Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) Nomor: KEP/5/KASN/1/2020 Tentang Pembentukan Tim Verifikasi Penerapan Sistem Merit Komisi Aparatur Sipil Negara Telah Melaksanakan Kegiatan Verifikasi Terhadap Hasil Penilaian Mandiri Penerapan Sistem Merit Dalam Manajemen ASN Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pasaman Barat Yang Berlangsung Pada Tanggal 6 November 2023, Dengan hasil verifikasi sebesar 196 (Kategori II - Kurang). Banyak kendala dan hambatan mengakibatkan capaian indikator kinerja Indeks Sistem Merit masih pada kategori kurang. Dari target kinerja sebanyak 200 poin terealisasi 196, walaupun dari segi capaian kinerja 98% tapi secara kategori indeks system merit global, kabupaten Pasaman Barat hanya berkategori Kurang.

Grafik 5. Tren Capaian Kinerja Indeks Sistem Merit Tahun 2022 - 2023



Sumber : Data Olahan Subbag Program dan Keuangan, 2024

Pada tabel diatas terlihat antara target 2022 dengan 2023 mengalami kenaikan sebesar 24 poin, realisasi pada tahun 2023 meningkat 19,50 point sedangkan capaian kinerja menurun sebesar 2,28%.

KASN diberi wewenang untuk mengevaluasi dan menetapkan apakah suatu instansi sudah menerapkan sistem merit dalam manajemen ASN di instansinya. Untuk melakukan evaluasi, KASN telah menyiapkan pedoman evaluasi. Hasil evaluasi tidak hanya berupa rekomendasi bagi instansi untuk diperbolehkan melakukan seleksi terbatas, namun juga upaya-upaya perbaikan agar manajemen ASN yang ada lebih memenuhi prinsip-prinsip merit.

Berdasarkan hasil evaluasi, KASN mengidentifikasi permasalahan yang dihadapi pemerintah daerah menerapkan sistem merit dalam manajemen ASN, sebagai berikut :

1. Belum optimalnya pemahaman ASN di lingkungan pemerintah daerah tentang pentingnya penerapan sistem merit yang memiliki ruang lingkup yang sangat luas dan proses manajemen yang rumit meliputi delapan (8) aspek mulai dari perencanaan kebutuhan pegawai sampai pada perlindungan dan sistem informasi manajemen ASN.
2. Belum optimalnya pemahaman pengelola kepegawaian dalam manajemen talenta dan manajemen kinerja yang menjadi penentu dalam penerapan sistem merit. Hampir semua pemerintah kabupaten/kota belum memiliki standar kompetensi jabatan baik manajerial, sosio kultural dan teknis dan standar lainnya.
3. Belum optimalnya penyediaan anggaran dan fasilitas sarana dan prasarana pendukung yang dimiliki oleh pemerintah daerah yang mengakibatkan sulitnya pengelola kepegawaian untuk mengembangkan manajemen ASN di lingkungan pemerintah daerah. Sehingga pengelola kepegawaian di kabupaten Pasaman Barat sebatas menyelenggarakan dan pelayanan administrasi kepegawaian.
4. Masih kuatnya intervensi politik dalam penerapan manajemen kepegawaian, hal ini kurang mendukung penerapan sistem merit dalam manajemen ASN. Maka perlu pemerintah Pusat memberikan pemahaman pentingnya sistem merit dalam perwujudan reformasi birokrasi dan tata kelola pemerintahan yang baik di daerah.
5. Terdapat permasalahan yang perlu mendapatkan perhatian terutama dalam rencana pengembangan karir pegawai (pada aspek ketersediaan *talent pools* berdasarkan kompetensi ASN, ketersediaan rencana suksesi, data dan informasi kesenjangan kualifikasi dan kompetensi pegawai dan data kesenjangan kinerja serta penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan (Diklat) untuk mengatasi kesenjangan); pelaksanaan peningkatan kompetensi melalui praktek kerja, pertukaran pegawai, peningkatan kompetensi melalui coaching dan mentoring serta pelatihan mandiri pegawai belum optimal.

6. Peningkatkan pelayanan sistem informasi manajemen (SIM) kepegawaian, *e-performance* pegawai pelayanan publik berbasis teknologi informatika yang disebabkan keterbatasan kapasitas sumberdaya ASN, terbatasnya sarana – prasarana teknologi informatika, jaringan data dan informasi yang diperlukan untuk pelayanan kepada masyarakat dan dunia usaha yang semakin kompleks

Reformasi birokrasi yang dilakukan oleh pemerintah merupakan suatu upaya mentransformasikan birokrasi dari *rule based bureaucracy* kearah *dynamic governance*. Aparatur sipil negara sebagai aktor utama penyelenggara birokrasi dituntut untuk melakukan perubahan dari administrasi kepegawaian ke pembangunan *human capital*. Konsekuensi dari disahkannya UU No 5 Tahun 2015 tentang ASN tersebut pemerintah diwajibkan melaksanakan sistem merit dalam manajemen ASN. Sistem merit adalah sistem yang menjadi pengangkatan pegawai, mutasi, promosi, penggajian, reward dan pengembangan karir dilakukan berdasarkan kualifikasi kompetensi dan kinerja pegawai.

Melalui sistem merit diharapkan rekrutmen, pengangkatan, penempatan dan promosi pada jabatan dilaksanakan secara terbuka dan kompetitif sehingga sesuai dengan tata kelola pemerintahan yang baik. Salah satu bentuk penerapan sistem merit adalah dengan melakukan seleksi terbuka dan kompetitif dalam pengisian jabatan pimpinan tinggi. UU No 5 Tahun 2015 tentang ASN mewajibkan pengisian jabatan tinggi pratama untuk tingkat provinsi dan jabatan tinggi pratama madya dan utama untuk nasional dilakukan melalui seleksi terbuka. Mutasi dan promosi jabatan melalui merit sistem merupakan usaha yang dilakukan pemerintah dalam mereformasi birokrasi di Indonesia. Aparatur sipil negara (ASN) sebagai aktor utama penggerak birokrasi memiliki tugas sebagai penyelenggara pemerintahan, pelayanan publik dan pembangunan. Kinerja ASN selama ini dinilai masih sangat rendah, hal ini bisa dilihat dari efektivitas penyelenggaraan pemerintahan yang masih rendah, masih banyaknya praktek *spoil system* dalam manajemen ASN dan masih rendahnya netralitas pegawai ASN dalam kontestasi politik. persoalan tersebut menuntut pemerintah untuk melakukan reformasi birokrasi.

Adapun penerapan sistem merit memiliki empat (4) tujuan penting yaitu : (1) merekrut ASN yang profesional dan berintegritas serta menempatkan mereka pada jawaban-jabatan birokrasi pemerintah sesuai dengan kompetensinya; (2) mempertahankan ASN melalui pemberian kompensasi yang adil dan layak; (3) mengembangkan kemampuan ASN melalui bimbingan dan pendidikan dan pelatihan (diklat) dan (4) melindungi karir ASN dari politisasi dan kebijakan yang bertentangan dengan prinsip-prinsip sistem merit (KASN, 2018). Hal ini sejalan dengan kebijakan penerapan Sistem Merit berdasarkan Pasal 132 ayat 2 dari PP Nomor

11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, dikemukakan sebagai berikut :

- a. Seluruh jabatan sudah memiliki standar kompetensi jabatan;
- b. Perencanaan kebutuhan pegawai sesuai dengan beban kerja;
- c. Pelaksanaan selesai dan promosi dilaksanakan secara terbuka;
- d. Memiliki manajemen karir yang terdiri dari perencanaan, pengembangan pola karir dan kelompok rencana suksesi yang diperoleh dari manajemen talenta;
- e. Memberikan penghargaan (*reward*) dan menegakan sanksi (*punishment*) berdasarkan pada penilaian kinerja yang obyektif dan transparan;
- f. Menerapkan kode etik dan kode perilaku pegawai ASN; Merencanakan dan memberikan kesempatan pengembangan kompetensi sesuai hasil penilaian kinerja;
- g. Memberikan perlindungan kepada pegawai ASN dari tindakan penyalahgunaan wewenang dan
- h. Memiliki sistem informasi berbasis kompetensi yang terintegrasi dan dapat diakses seluruh pegawai ASN (Pasal 132 ayat 2).

Terdapat penurunan capaian kinerja pada indikator Kinerja Utama Indeks merit sebesar 2, 28 %. Selisih ini didapat dari nilai pada aspek penilaian yang sudah diverifikasi oleh KASN. Berikut perbandingan hasil penilaian KASN pada aspek yang telah ditetapkan :

Tabel 14. Perbandingan Nilai Indeks Sistem Merit Tahun 2022- 2023

		2022	2023	Perbandingan
	Bobot Nilai	176,5	196	19,5
No. Aspek Penilaian				
1	Perencanaan Kebutuhan	30	35	5
2	Pengadaan	26	32	6
3	Pengembangan Karir	22,5	22,5	0
4	Promosi dan Mutasi	12,5	12,5	0
5	Manajemen Kinerja	40	42,5	2,5
6	Penggajian, Penghargaan Dan Disiplin	27,5	27,5	0
7	Perlindungan dan Pelayanan	10	8	-2
8	Sistem Kinerja	8	16	8

Sumber : Data Olahan Subbag Program dan Keuangan, 2024

Hasil verifikasi pada aspek penilaian didapatkan bahwa :

1. Perencanaan Kebutuhan

Dengan bobot nilai 35 dari 37,5

 - Melaksanakan penetapan terhadap rencana kebutuhan berjangka 5 tahunan, Anjab-ABK, dan Peta Jabatan yang telah disusun;

- Memaksimalkan penggunaan system informasi pengelolaan data kepegawaian bagi data riwayat kinerja, riwayat disiplin, Riwayat diklat, data hasil uji kompetensi-asesmen, dan data pensiun, dan
- Dilakukan pemberlakuan secara berkala, serta memproyeksikan data pegawai dalam kurun beberapa waktu mendatang.

2. Pengadaan

Dengan bobot nilai 32 dari 34

- Menyusun dan melaksanakan peraturan bupati yang mengatur tata cara mutasi pindah masuk melalui skema seleksi dan menginventarisir proses pelaksanaannya;
- Melakukan penyempurnaan terhadap format evaluasi pasca latsar, dan menyusun secara terstruktur program pengembangan CPNS yang terintegrasi dengan Latsar (program di luar materi Latsar);
- Melaksanakan inventarisasi dokumen SK CPNS dan SK PNS, serta mencocokkan posisi pelamar sesuai formasi secara keseluruhan.

3. Pengembangan Karir

Dengan bobot nilai 22,5 dari 50

- Melanjutkan penyusunan SKJ untuk seluruh jabatan hingga ke tahap penetapan;
- Melanjutkan asesmen kompetensi agar lebih banyak pegawai yang terpetakan profil kompetensinya, dengan menyesuaikan dengan anggaran yang tersedia, atau dengan menggunakan metode sederhana yang dapat diakses;
- Memulai melaksanakan simulasi maupun pemetaan pegawai ke dalam talent pool dan rencana suksesi sesuai dengan ketentuan nasional;
- Memulai melaksanakan penyusunan simulasi talent pool pegawai berdasarkan data asesmen dan kinerja yang ada, dan mensimulasikan pembentukan rencana suksesi berdasarkan 3 besar pegawai dengan kuadran tertinggi;
- Melaksanakan analisis gap kompetensi dan kualifikasi berdasarkan assessment pegawai pada seluruh jenjang pegawai secara berkala;
- Melaksanakan analisis kesenjangan kinerja bagi seluruh pegawai berdasarkan hasil penilaian kinerja tahunan per jenjang jabatan secara berkala;
- Menyusun secara terstruktur rencana kebutuhan pengembangan kompetensi pegawai baik metode klasikal maupun non klasikal
- berdasarkan hasil analisis kesenjangan kompetensi dan kinerja pegawai;
- Menyusun rencana dan mengirim pegawai dalam kegiatan diklat teknis guna memenuhi hak diklat pegawai sebesar 20 JP per tahun;

- Menyusun peraturan terkait dengan pemagangan dan praktik kerja pegawai ke tempat lain dan melaksanakannya secara terstruktur dan berkelanjutan;
 - Menyusun jadwal dan melaksanakan coaching dan mentoring kinerja pegawai yang berkelanjutan dan dievaluasi secara berkala.
4. Promosi dan Mutasi
Dengan bobot nilai 12,5 dari 17,5
- Mulai menyesuaikan peraturan Pola karir dengan praktik manajemen talenta melalui talentpool;
 - Melaksanakan dan menyusun peraturan terhadap skema promosi dan mutasi;
 - Melaksanakan promosi ke Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas dengan berdasarkan pada pertimbangan kompetensi (hasil asesmen atau uji kompetensi) dan penilaian kinerja.
5. Manajemen Kinerja
Dengan bobot nilai 42,5 dari 62,5
- Melanjutkan penyusunan Kontrak kinerja dan rancangan SKP yang cascading dengan renstra yang ada;
 - Memaksimalkan penggunaan aplikasi penilaian kinerja yang sudah dipakai;
 - Melanjutkan dan memaksimalkan penggunaan metode penilaian kinerja perbulan dan menahun, dengan disertai dengan pelaksanaan dialog kinerja;
 - Melaksanakan identifikasi pegawai dengan kinerja bermasalah dalam pemantauan kinerja secara terstruktur, dan melakukan pembinaan bagi pegawai dengan kinerja bermasalah, serta membangun dan menerapkan mekanisme monitoring untuk memastikan dilaksanakannya tindak lanjut terhadap hasil pembinaan kinerja tersebut;
 - Mengoptimalkan penggunaan hasil penilaian kinerja sebagai komponen penentu dalam pengembangan kompetensi, pengembangan karir, pemberian penghargaan dan talentpool
6. Penggajian, Penghargaan Dan Disiplin
Dengan bobot nilai 27,5 dari 27,5
- Melaksanakan pemberian penghargaan pegawai berprestasi secara berkelanjutan dan membuat payung hukum pelaksanaan pemberian penghargaan;
 - Melaksanakan sosialisasi secara berkala dan menegakkan kode etik dan kode perilaku di lingkungan Pemkab Pasaman Barat, dan menginventarisir data penegakan pada aplikasi
7. Perlindungan dan Pelayanan
Dengan bobot nilai 8 dari 14

- Menyusun program perlindungan pegawai (diluar jaminan perlindungan secara nasional) secara berkala dan membentuk payung hukumnya;
 - Menyediakan bentuk pelayanan (sederhana) untuk pegawai yang dapat diakses seluruh pegawai.
8. Sistem Kinerja
- Dengan bobot nilai 16 dari 15
- Memaksimalkan penggunaan system pengelola data kepegawaian bagi mengelola data Riwayat kinerja, riwayat disiplin, riwayat diklat dan pengembangan kompetensi;
 - Memaksimalkan penggunaan aplikasi e-kinerja dan mengupayakan integrasi penghitungan hasil kinerja yang dikonversi ke dalam jumlah rupiah dan integrasi dengan pengembangan karir, serta memaksimalkan juga penggunaan e-office;
 - Memaksimalkan penggunaan asesmen center, dengan menyesuaikan pada anggaran yang tersedia.

Ada penurunan nilai sebesar 2 point pada aspek Perlindungan dan Pelayanan Dimana pada tahun 2022 aspek perlindungan dan pelayanan memberikan catatan agar Penyediaan fasilitas yang memberi kemudahan bagi pegawai yang membutuhkan pelayanan administrasi yang berlaku pada seluruh pegawai.

b. Indeks Kepuasan Masyarakat (Pegawai) (%)

Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) adalah data dan informasi tentang tingkat kepuasan masyarakat yang diperoleh dari hasil pengukuran secara kuantitatif dan kualitatif atas pendapat masyarakat dalam memperoleh pelayanan dari aparatur penyelenggara pelayanan publik dengan membandingkan antara harapan dan kebutuhannya.

Kegiatan survei kepuasan masyarakat bertujuan untuk mengukur kualitas sumber daya manusia dan mengukur Tingkat kepuasan instansi pemerintah baik pusat maupun daerah sebagai pengguna layanan. Kegiatan ini juga dimaksudkan untuk meningkatkan kualitas penyelenggaraan pelayanan publik. Metode yang digunakan untuk melakukan survei adalah metode kualitatif dengan pengukuran skala likert. Pada skala likert, responden diminta untuk menentukan tingkat persetujuan mereka terhadap suatu pernyataan dengan memilih salah satu dari pilihan yang tersedia. Pengambilan sampel dilakukan dengan membagikan kuesioner .

Penilaian IKM berpedoman pada Peraturan Menteri PANRB Nomor 14 Tahun 2017 tentang Pedoman Penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat Unit Penyelenggara Pelayanan Publik. Bahwa untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik secara berkelanjutan, perlu dilakukan evaluasi terhadap penyelenggaraan

pelayanan publik. Penilaian IKM bertujuan untuk mengukur tingkat kepuasan masyarakat sebagai pengguna layanan dan meningkatkan kualitas penyelenggaraan pelayanan publik. Dalam melaksanakan survei kepuasan masyarakat, dilakukan dengan memperhatikan prinsip :

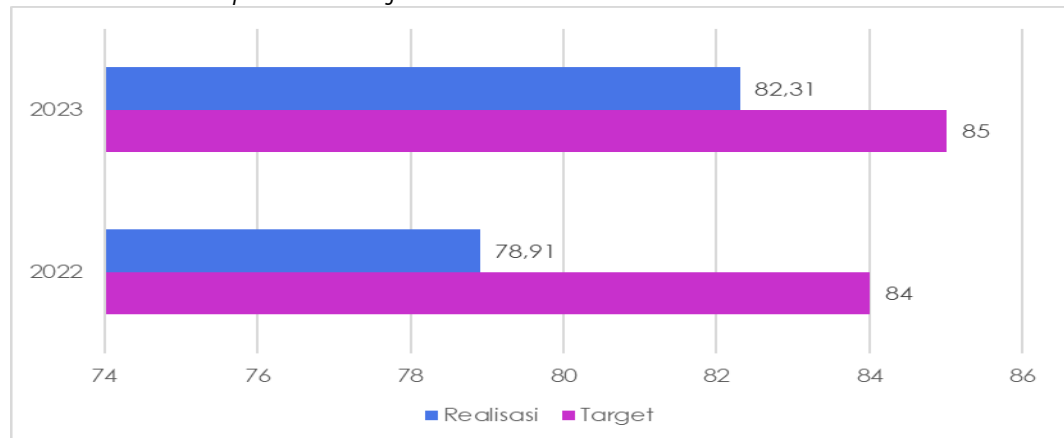
6. Transparan. Hasil survei kepuasan masyarakat harus dipublikasikan dan mudah diakses oleh seluruh masyarakat.
7. Partisipatif. Dalam melaksanakan Survei Kepuasan Masyarakat harus melibatkan peran serta masyarakat dan pihak terkait lainnya untuk mendapatkan hasil survei yang sebenarnya.
8. Akuntabel. Hal-hal yang diatur dalam Survei Kepuasan Masyarakat harus dapat dilaksanakan dan dipertanggungjawabkan secara benar dan konsisten kepada pihak yang berkepentingan berdasarkan kaidah umum yang berlaku. Berkesinambungan. Survei Kepuasan Masyarakat harus dilakukan secara berkala dan berkelanjutan untuk mengetahui perkembangan peningkatan kualitas pelayanan.
9. Keadilan. Pelaksanaan Survei Kepuasan Masyarakat harus menjangkau semua pengguna layanan tanpa membedakan status ekonomi, budaya, agama, golongan dan lokasi geografis serta perbedaan kapabilitas fisik dan mental
10. Netralitas. Dalam melakukan Survei Kepuasan Masyarakat, surveyor tidak boleh mempunyai kepentingan pribadi, golongan, dan tidak berpihak.

Berdasarkan hasil analisis terhadap data survei, diperoleh nilai sebesar 82,31 yang berarti pelayanan berada pada kategori BAIK. Nilai IKM diperoleh dari 9 unsur pelayanan bernilai BAIK.

Dengan menggunakan skala 100, pada tahun 2023 IKM berada pada posisi 82,31 yang mendefinisikan bahwa kinerja pelayanan berkinerja BAIK dengan capaian kinerja 96,84% .Dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan peroleh realisasi BKPSDM atas Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Layanan Kepegawaian tahun 2023 hampir mencapai target. Hal ini tidak terlepas dari upaya-upaya yang dilakukan BKPSDM seperti digitalisasi layanan kepegawaian melalui penerapan sistem informasi ASN. Dalam pelaksanaannya telah digunakan untuk empat layanan yaitu pensiun, kenaikan pangkat pindah instansi dan e kinerja.

Pelayanan juga terdapat pada pembinaan disiplin, peningkatan pendidikan, kopri dan penerbitan karis karsu. BKPSDM melakukan upaya perbaikan melalui monitoring penyelesaian layanan sesuai dengan waktu kepada pengguna layanan yang mendapatkan pelayanan tidak sesuai standar. Meskipun dari hasil perhitungan rata- rata secara umum, indeks kepuasan masyarakat terhadap layanan kepegawaian sudah baik tapi perlu dilakukan perbaikan – perbaikan pada bidang yang memberikan pelayanan kepegawaian.

Grafik 6. Tren Capaian Kinerja IKM Tahun 2022 - 2023



Sumber : Data Olahan Subbag Program dan Keuangan, 2024

Pada grafik tampak terlihat nilai kepuasan layanan kepegawaian tahun 2023 mengalami peningkatan sebanyak 3,40 point atau 2,89%,. Pada indikator ini didukung pada pengisian kuesioner oleh pengguna layanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat. Nilai IKM sebagaimana tersebut diatas terletak pada nilai interval konversi IKM antara 76,61 sampai 88,30 yang menggambarkan kinerja atas pelayanan publik yang diselenggarakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2022 dengan katagori untuk Kinerja Unit Pelayanan “ B “ dengan Kinerja Unit Pelayanan adalah BAIK dengan nilai 3,29 atau 82,31 %. Pada tahun 2022 nilai IKM BPSDM adalah 78,91%, Hal ini sebabkan nilai rata-rata IKM yang terendah pada unsur pelayanan Penanganan pengaduan, saran dan masukan serta perilaku pelaksanaan yang memerlukan perhatian khusus dalam pengembangan pelayanan kepada pengguna pada masa yang akan datang karena ada perubahan pada peraturan kepegawaian yang membuat pegawai yang datang cukup kesulitan untuk memahami peraturan.

Beberapa upaya tindak lanjut yang akan dilaksanakan pada tahun 2023 diantaranya :

4. Percepatan pelayanan kepegawaian melalui penerapan SI ASN pada seluruh layanan kepegawaian;
5. Melakukan *updating* Standar Pelayanan dan SOP serta membangun dan memanfaatkan digitalisasi layanan untuk mempercepat proses layanan; dan Implementasi *one day service* untuk layanan pensiun dan *two days service* untuk kenaikan pangkat dan pindah instansi

c. Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah/Dasar (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)

Capaian kinerja urusan pemerintahan merupakan gambaran dari keberhasilan daerah dalam mengatur dan mengurus urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah berdasarkan peraturan perundang-undangan tentang pemerintahan daerah. Laporan capaian kinerja urusan pemerintahan daerah memuat data/informasi kinerja setiap urusan pemerintahan sesuai dengan indikator masing-masing urusan pemerintahan dan urusan penunjang.

Sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah dan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 18 Tahun 2020 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah, bahwa capaian kinerja urusan pemerintahan menggunakan IKK *Output* (Keluaran) dan IKK *Outcome* (Hasil) yang merupakan gambaran dari keberhasilan daerah dalam mengatur dan mengurus urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah berdasarkan peraturan perundang-undangan tentang pemerintahan daerah.

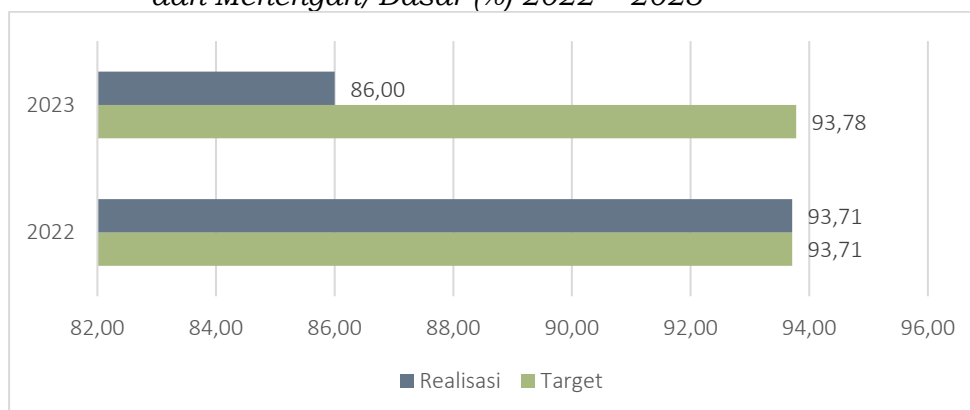
Tabel 15. Capaian Kinerja Rasio Pegawai dengan Pendidikan Tinggi dan Menengah Tahun 2023

Indikator	Target	Realisasi	Capaian
Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah/Dasar (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	93,78%	86,00%	91,70%

Sumber : Data Olahan Subbag Program dan Keuangan, 2024

Dari tabel diatas terlihat bahwa Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah/Dasar (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan) pada kabupaten Pasaman Barat sebanyak 86% dengan capaian kinerja 91,70%. Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Daerah Kabupaten Pasaman Barat pada tahun 2023 adalah sebanyak 4.425 orang. Dari jumlah tersebut guru sebanyak 1.854 orang dan tenaga Kesehatan sebanyak 542 orang yang merupakan tenaga fungsional tertentu.

Grafik 7 . Perbandingan Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah/Dasar (%) 2022 - 2023



Sumber : Data Olahan Subbag Program dan Keuangan, 2024

Pada tahun 2022 dengan target IKK Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah/Dasar (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan) 93,71% dan capaian kinerja 100%. Sedangkan pada tahun 2023 dengan target 93,78% terealisasi 86 % dan capaian kinerja 91.70%. Secara target 2023 meningkat 0,07 %, tapi realisasi menurun 7,71% dan capaian kinerja menurun 8,30%.

Ada penurunan angka pencapaian pada Indikator Kinerja Kunci yang diampu oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang mencakup pegawai dengan menurut pendidikan Perguruan Tinggi ke atas sebanyak 1.745 orang dibagi Seluruh jumlah pegawai pemerintah (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan) 2.029 orang dari 4.425 orang. Data kepegawaian ini ditarik dari SI ASN tahun 2023.

Pengembangan kompetensi melalui jalur pendidikan bertujuan untuk mengurangi kesenjangan antara standar kompetensi dan atau persyaratan jabatan dengan kompetensi PNS yang akan mengisi jabatan, memenuhi kebutuhan tenaga yang memiliki keahlian atau kompetensi tertentu dalam rangka pelaksanaan tugas dan fungsi, pengembangan organisasi, meningkatkan pengetahuan, kemampuan, keterampilan, sikap, dan kepribadian profesional PNS sebagai bagian yang tidak terpisahkan dalam pengembangan karier. Pengembangan kompetensi melalui jalur pendidikan bagi PNS disusun berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Pemerintah No. 17 Tahun 2020 tentang Manajemen PNS, yang memuat persyaratan tugas belajar, penyelenggaraan tugas belajar dan persyaratan program studi, pendanaan tugas belajar, jangka waktu tugas belajar, perpanjangan tugas belajar, tugas belajar berkelanjutan, kedudukan, hak dan kewajiban PNS yang melaksanakan tugas belajar, pembatalan dan penghentian tugas belajar, pemantauan dan evaluasi serta. ketentuan lainyang terkait pengembangan kompetensi melalui jalur pendidikan. Pengaturan mengenai pengembangan kompetensi melalui jalur pendidikan bagi PNS diatur

juga diperinci dalam Surat Edaran Menteri PANRB Nomor 28 Tahun 2021 tentang Pengembangan Kompetensi Bagi PNS melalui Jalur Pendidikan. Secara umum, pengembangan kompetensi bagi PNS melalui jalur pendidikan disebut dengan Tugas Belajar.

d. Rasio Pegawai Fungsional (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)

Indikator ini termasuk yang rendah sehingga perlu perbaikan dan perhatian dimasa akan datang.

Tabel 16. Capaian Kinerja Rasio Pegawai Fungsional Tahun 2023

Indikator	Target	Realisasi	Capaian
Rasio Pegawai Fungsional (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	20,84%	15,08%	72,36%

Sumber : Data Olahan Subbag Program dan Keuangan, 2024

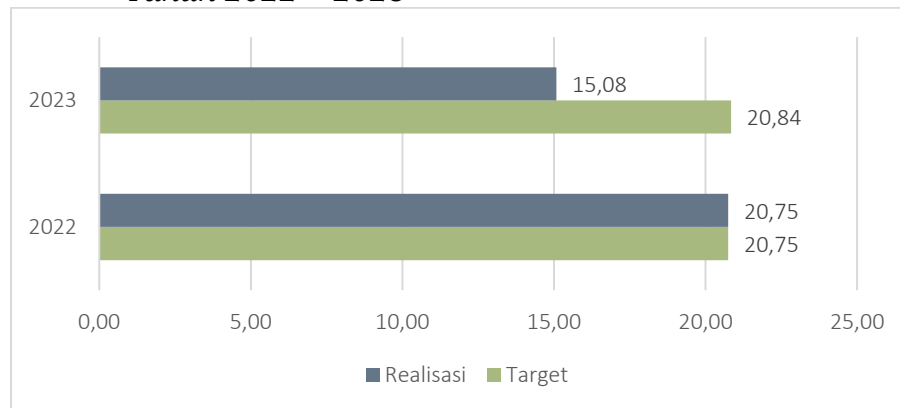
Pemerintah daerah Kabupaten Pasaman Barat mempunyai jumlah PNS sebanyak 4.425 orang dengan jumlah pegawai fungsional sebanyak 2.838 orang. Dalam indikator rasio pegawai fungsional jabatan fungsional tidak termasuk guru dan tenaga Kesehatan dihitung sebanyak 2.396 orang. Sehingga jumlah tenaga fungsional tidak termasuk guru dan tenaga Kesehatan adalah sebanyak 306 orang. Dengan target 20,84%, Rasio Pegawai Fungsional (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan) terealisasi sebesar 15,08% atau 72,36%.

Penurunan capaian kinerja pada indikator kinerja kunci Rasio Pegawai Fungsional (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan) sebanyak 306 orang. Hal ini dipengaruhi oleh Seluruh jumlah pegawai pemerintah (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan) pada tahun 2023 sebanyak 2.029 sedangkan pada tahun 2022 adalah sebanyak 1.446 orang.

Pada tabel diatas terlihat realisasi kinerja antara tahun 2023 dan 2022 menurun sebesar 5,67 % dan persentase capaian kinerja menurun 27,64%.

Keadaan perbandingan realisasi tahun 2023 dan 2022 dapat dilihat pada grafik dibawah ini :

Grafik 8. Perbandingan Rasio Pegawai Fungsional Tahun 2022 - 2023



Sumber : Data Olahan Subbag Program dan Keuangan, 2024

Jabatan fungsional adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang Pegawai Negeri Sipil dalam suatu satuan organisasi yang dalam pelaksanaan tugasnya didasarkan pada keahlian/dan atau keterampilan tertentu serta bersifat mandiri. Dalam rangka mencapai tujuan nasional, dibutuhkan adanya Pegawai Negeri Sipil dengan mutu profesionalisme yang memadai, berdayaguna dan berhasilguna didalam melaksanakan tugas umum pemerintahan dan pembangunan. Pegawai Negeri Sipil perlu dibina dengan sebaik-baiknya atas dasar sistem karier dan sistem prestasi kerja.

Jabatan fungsional pada hakekatnya adalah jabatan teknis yang tidak tercantum dalam struktur organisasi, namun sangat diperlukan dalam tugas-tugas pokok dalam organisasi Pemerintah. Jabatan fungsional Pegawai Negeri Sipil terdiri atas jabatan fungsional keahlian dan jabatan fungsional keterampilan. kenaikan pangkatnya disyaratkan dengan angka kredit.

Penurunan capaian kinerja pada indikator kinerja kunci Rasio Pegawai Fungsional (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan) cukup signifikan. Hal ini dipengaruhi oleh Seluruh jumlah pegawai pemerintah (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan) pada tahun 2023 sebanyak 2.029 sedangkan pada tahun 2022 adalah sebanyak 1.446 orang.

Pada tabel diatas terlihat realisasi kinerja antara tahun 2023 dan 2022 menurun sebesar 5,67 % dan persentase capaian kinerja menurun 27,64%. Rendahnya realisasi disebabkan ada 453 orang pegawai fungsional yang belum dikukuhkan.

Penyetaraan Jabatan Administrasi ke dalam Jabatan Fungsional merupakan tindak lanjut salah satu dari lima Visi Pembangunan yang telah dicanangkan. Penyetaraan jabatan ini bertujuan untuk menciptakan birokrasi yang lebih dinamis dan profesional sebagai upaya peningkatan efektifitas dan efisiensi untuk mendukung kinerja pelayanan pemerintah kepada publik.

Sehubungan dengan diterbitkannya Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Maka terbit pula Permen PAN RB Nomor 17 Tahun 2021 tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi ke dalam Jabatan Fungsional yang mencabut Permen PAN RB Nomor 28 Tahun 2019. Pemberlakuan Permen PAN RB Nomor 17 Tahun 2021 inilah yang berdampak luar biasa terhadap system dan mekanisme kerja birokrasi terutama di lingkup Pemerintah Daerah, salah satunya adalah kewajiban pengangkatan dan pelantikan penyetaraan ke dalam jabatan fungsional dilaksanakan paling lambat tanggal 31 Desember 2021. Hal ini mengakibatkan jumlah pegawai fungsional meningkat menjadi 20,75%

Dengan seiringnya peningkatan jumlah pegawai fungsional untuk meningkatkan kapasitas aparatur sebagai Fungsional maka perlu diberikan diklat fungsional untuk meningkatkan kompetensi fungsional tersebut yang saat ini hanya 21,67 % dari keseluruhan tenaga fungsional selain Guru dan tenaga Kesehatan.

Tabel 17. Analisis Program/Kegiatan Yang Menunjang Keberhasilan ataupun Kegagalan Pencapaian Kinerja pada Sasaran Strategis Meningkatnya kualitas pelayanan terhadap Aparatur Sipil Negara pada BKPSDM Tahun 2023

No.	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program/Kegiatan	Pagu Anggaran	Realisasi Anggaran	% Keuangan	Permasalahan	Upaya Penyelesaian
2	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	1.046.603.570	984.609.428	94,08%		
	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	235.511.870	226.236.435	96,06%		
	Penyusunan Rencana Kebutuhan, tenis dan jumlah jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	-	-			
	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	138.469.550	132.159.614	95,44%	Tidak ada kendala	
	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	23.569.650	22.931.900	97,29%	Tidak ada kendala	
	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	20.738.750	19.685.859	94,92%	Tidak ada kendala	
	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	26.608.820	26.127.462	98,19%	Tidak ada kendala	
	Pengelolaan Data Kepegawaian	26.125.100	25.331.600	96,96%	Tidak ada kendala	
	Mutasi dan Promosi ASN	360.300.950	328.219.534	91,10%		
	Pengelolaan Mutasi ASN	2.957.900	2.789.000	94,29%	Tidak ada kendala	
	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	56.387.250	53.996.571	95,76%	Tidak ada kendala	
	Pengelolaan Promosi ASN	300.955.800	271.433.963	90,19%	Tidak ada kendala	

No.	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program/Kegiatan	Pagu Anggaran	Realisasi Anggaran	% Keuangan	Permasalahan	Upaya Penyelesaian
	Pengembangan Kompetensi ASN	256.754.750	249.218.623	97,06%		
	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	35.208.750	34.029.600	96,65%	Tidak ada kendala	
	Fasilitasi Pengembangan Karir dalam jabatan Fungsional	221.546.000	215.189.023	97,13%	Tidak ada kendala	
	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	194.036.000	180.934.836	93,25%		
	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	115.488.000	107.211.400	92,83%	Tidak ada kendala	
	Pengelolaan Tanda jasa Bagi Pegawai	36.705.000	35.889.100	97,78%	Tidak ada kendala	
	Pembinaan Disiplin ASN	41.843.000	37.834.336,00	90,42%	Tidak ada kendala	

Sumber : Data Olahan Subbag Program dan Keuangan, 2024

Dari tabel diatas pada sasaran meningkatnya kualitas pelayanan terhadap Aparatur Sipil Negara untuk menunjang program kepegawaian daerah tidak ada kendala dalam prosesnya. Tapi pada sub kegiatan Penyusunan Rencana Kebutuhan, tenis dan jumlah jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN terlihat tidak ada anggaran tapi da realisasi kinerja sebesar 100%, hal ini disebabkan dalam proses penyusunan rencana kebutuhan dilakukan secara online dengan aplikasi renbut SI ASN Integrasi.

3. Tujuan : Meningkatkan kualitas dan kapabilitas sumber daya manusia Aparatur Sipil Negara Pemerintah Daerah
Sasaran : Meningkatnya kompetensi Aparatur Sipil Negara

Aparatur Sipil Negara (ASN) turut dituntut untuk terus meningkatkan kualitasnya demi mewujudkan target/tujuan organisasi. Adapun peningkatan kualitas sumber daya manusia aparatur dapat dilakukan melalui pengembangan kompetensi.

Dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 bahwa pengembangan kompetensi merupakan hak setiap ASN yang bertujuan untuk memastikan dan memelihara kemampuan pegawai sehingga dapat memberi kontribusi optimal bagi organisasi. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 menyebutkan bahwa pengembangan kompetensi merupakan upaya untuk pemenuhan kebutuhan kompetensi PNS dengan standar kompetensi Jabatan dan rencana pengembangan karier. Pengembangan dilakukan paling sedikit 20 (dua puluh) jam pelajaran dalam 1 (satu) tahun. Dari pengembangan kompetensi tersebut diharapkan tidak hanya meningkatkan keahlian personal ASN, melainkan juga dapat mendongkrak performa institusi.

Terdapat tiga jenis kompetensi yang perlu dimiliki ASN, yakni kompetensi teknis, kompetensi manajerial dan kompetensi sosial kultural. *Kompetensi teknis* adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis Jabatan. *Kompetensi manajerial* adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi. *Kompetensi sosial kultural* adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan terkait dengan pengalaman berinteraksi dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku dan budaya, perilaku, wawasan kebangsaan, etika, nilai, moral, emosi, dan prinsip, yang harus dipenuhi oleh setiap pemegang jabatan untuk memperoleh hasil kerja sesuai dengan peran, fungsi dan jabatan.

Untuk mewujudkan pengembangan kompetensi ASN yang tepat sasaran, terdapat serangkaian tahapan yang harus ditempuh, yakni penyusunan kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi, pelaksanaan pengembangan kompetensi, dan evaluasi pengembangan kompetensi.

*Tabel 18. Capaian Kinerja Sasaran Strategis
Meningkatnya kompetensi Aparatur Sipil Negara Tahun 2023*

Sasaran Strategis	Indikator	Target	Realisasi	Capaian
Meningkatnya kompetensi Aparatur Sipil Negara	Aparatur Sipil Negara yang profesional	55,00%	62,32%	113,31%
	Persentase ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi bagi bagi pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, jabatan fungsional, kepemimpinan dan prajabatan	3,3%	16,8%	508,79%
	Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat Kompetensi (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	21,76%	23,53%	108,13%

Sumber : Data Olahan Subbag Program dan Keuangan, 2024

Adapun uraian capaian kinerja pada sasaran meningkatnya kompetensi Aparatur Sipil Negara adalah sebagai berikut :

a. Aparatur Sipil Negara yang professional

Aparatur Sipil Negara yang Profesional diukur dengan menggunakan aplikasi Si ASN, data akan ditarik dari seluruh jumlah pegawai yang ada di kabupaten Pasaman Barat. Seperti sama halnya dengan Indeks Profesionalitas ASN maka ada 4 dimensi penilaian aparatur yang professional sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2018.

Aparatur Sipil Negara mempunyai peran yang amat penting dalam rangka menciptakan masyarakat madani yang taat hukum, berperadaban modern, demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi dalam menyelenggarakan pelayanan kepada masyarakat secara adil dan merata, menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dengan pebuh kesetiaan kepada Pancasila dan Undang Undang Dasar Tahun 1945. Kesemuanya itu dalam rangka mencapai tujuan yang dicita-citakan oleh bangsa Indonesia.

Berbagai tantangan yang dihadapi oleh aparatur sipil negara dalam mencapai tujuan tersebut semakin banyak dan berat, baik berasal dari luar maupun dalam negeri yang menuntut aparatur sipil negara untuk meningkatkan profesionalitasnya dalam menjalankan tugas dan fungsinya serta bersih dan bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme. Birokrasi kita juga masih dihadapkan kepada permasalahan- permasalahan dalam negeri seperti pelayanan kepada masyarakat yang kurang baik, politisasi birokrasi terutama terjadi

semenjak era desentralisasi dan otonomi daerah, yang kadang dapat mengancam keutuhan persatuan dan kesatuan bangsa. Dengan kata lain birokrasi kita belum profesional untuk dapat menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik.

Untuk mewujudkan birokrasi yang profesional dalam menghadapi tantangan-tantangan tersebut, pemerintah melalui UU Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara telah bertekad untuk mengelola aparatur sipil negara menjadi semakin profesional. Undang-undang ini merupakan dasar dalam manajemen aparatur sipil negara yang bertujuan untuk membangun aparat sipil negara yang memiliki integritas, profesional dan netral serta bebas dari intervensi politik, juga bebas dari praktek KKN, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik yang berkualitas bagi masyarakat.

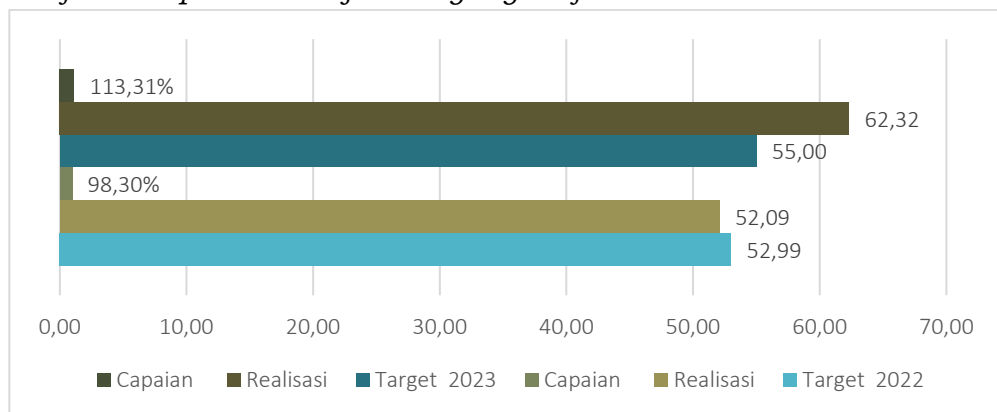
Tabel 19. Capaian Kinerja Aparatur Sipil Negara yang Profesional Tahun 2023

Indikator	Target	Realisasi	Capaian
Aparatur Sipil Negara yang profesional	55,00%	62,32%	113,31%

Sumber : Data Olahan Subbag Program dan Keuangan, 2024

Dengan target 55 % pada akhir tahun 2023 angka aparatur sipil negara yang profesional terealisasi 62,32% atau 113,31%.

Grafik 9. Capaian Kinerja ASN yang Profesional Tahun 2022 - 2023



Pada grafik diatas terlihat ada kenaikan target sebanyak 2,01 point, realisasi indikator Aparatur Sipil Negara yang profesional juga meningkat 10,23 atau 15,01%. Peningkatan ini banyak dipengaruhi oleh Dimensi Kinerja, digunakan untuk mengukur data atau informasi mengenai penilaian kinerja yang dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit organisasi

dengan memperhatikan target capaian, hasil, manfaat yang dicapai, dan perilaku PNS. Dimensi ini diperhitungkan sebesar 30% dari seluruh pengukuran yang terealisasi 25% karena sudah menerapkan *e-kinerja*.

Peningkatan pencapaian kinerja pada indikator Aparatur Sipil Negara yang professional 15,01 % dibanding tahun lalu. Peningkatan ini disebabkan oleh dari perhitungan masing – masing dimensi yaitu dimensi kualifikasi, dimensi kompetensi, dimensi kinerja dan dimensi disiplin didapat SI ASN tahun 2023 adalah 62,32%.

Diperlukan adanya penganggaran pada diklat dan pelatihan, serta mendorong ASN untuk mengikuti diklat, pelatihan dan seminar secara mandiri untuk mendukung peningkatan kompetensi ASN pada Kabupaten Pasaman Barat. Selain peningkatan kompetensi, penerapan disiplin dan peningkatan kinerja ASN perlu diatur dalam Peraturan dan kebijakan daerah yang mengalami perubahan sejalan dengan peraturan – peraturan dari pusat juga mengalami perubahan.

Namun dalam internal organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat juga memiliki beberapa kelemahan yang dapat menghambat pencapaian kinerja layanan organisasi. Kelemahan organisasi dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Belum optimalnya pendistribusian dan penataan sumber daya manusia aparatur yang sesuai dengan kebutuhan dan kompetensi untuk mewujudkan profesionalisme penyelenggaraan manajemen sumber daya aparatur sipil negara di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pasaman Barat ;
2. Belum terbangunnya integrasi sistem informasi database kepegawaian secara menyeluruh yang dapat mendukung penyelenggaraan dan pengelolaan manajemen kepegawaian di bidang Teknologi Informasi (TI);
3. Belum terbangunnya merit system dimana penilaian kinerja pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pasaman Barat masih belum bisa diukur berdasarkan kompetensi.

Maka untuk pencapaian Aparatur Sipil Negara yang professional pada Pemerintah Daerah Kabupaten Pasaman Barat, tantangannya adalah sebagai berikut :

1. Kebijakan Peningkatan Kualifikasi Kompetensi ASN ,
2. Peningkatan Kualitas Diklat dan Lembaganya
3. Kebijakan Diklat alternative
4. Peningkatan Kualitas Diklat Mandiri
5. Penyempurnaan Sistem Penilaian Kinerja sesuai Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara
6. Penguatan Disiplin dan *Talent Angegment* , Penguatan Evaluasi Disiplin dan budaya kerja yang mendorong *Talent Engegment* Profesionalitas ASN dicapai melalui penerapan sistem rekrutmen

yang terbuka dan obyektif, penempatan ASN sesuai kualifikasi dan kompetensi, meningkatnya kompetensi ASN, meningkatnya kinerja ASN, meningkatnya motivasi & talent engagement, sebagaimana diatur dalam PERMENPAN Nomor 40 Tahun 2018 tentang Sistem Merit dan PERMENPAN Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta

b. Persentase ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi bagi bagi pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, jabatan fungsional, kepemimpinan dan prajabatan

Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 menyebutkan bahwa pengembangan kompetensi merupakan upaya untuk pemenuhan kebutuhan kompetensi PNS dengan standar kompetensi Jabatan dan rencana pengembangan karier. Pengembangan dilakukan paling sedikit 20 (dua puluh) jam pelajaran dalam 1 (satu) tahun. PerLAN Nomor 5 Tahun 2018 juga mengatur tentang kewajiban setiap ASN untuk melaksanakan pengembangan kompetensi paling sedikit 20 (dua puluh) jam pelajaran dalam periode 1 (satu) tahun. Perhitungan 1 (satu) jam pelajaran setara dengan 45 (empat puluh lima) menit pembelajaran. Sehingga setiap instansi Pemerintah wajib menyusun rencana pengembangan kompetensi tahunan melalui rencana kerja anggaran tahunan instansi. Tentunya hal ini yang mendasari PPK untuk menetapkan kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi, melaksanakan pengembangan kompetensi serta melaksanakan evaluasi pengembangan kompetensi pegawai ASN.

Berjalan tidaknya sistem merit yang dibangun di dunia PNS didasari pada beberapa indikator sebagaimana berikut : seluruh jabatan sudah memiliki standar kompetensi jabatan, perencanaan kebutuhan pegawai sesuai dengan beban kerja, pelaksanaan rekrutmen, seleksi dan promosi dilakukan secara terbuka, memiliki manajemen karir yang terdiri dari perencanaan, pengembangan, pola karir, dan *talent pool* (kelompok rencana sukses), memberikan penghargaan dan mengenakan sanksi berdasarkan pada penilaian kinerja yang objektif dan transparan, menerapkan kode etik dan kode perilaku pegawai ASN, merencanakan dan memberikan kesempatan pengembangan kompetensi sesuai hasil pengelolaan kinerja, memberikan perlindungan kepada pegawai ASN dari tindakan penyalahgunaan wewenang, serta memiliki sistem informasi berbasis kompetensi yang terintegrasi dan dapat diakses oleh seluruh pegawai ASN.

Pengembangannya harus didasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur atau kondisi kecacatan. Pengembangan kompetensi bagi PNS menjadi hak pegawai yang harus dipenuhi sesuai dengan amanat UU No. 20 tahun 2023 tentang

Aparatur Sipil Negara. PNS mempunyai hak pengembangan kompetensi selama 80 jam dalam satu tahun.

Tabel 20. Capaian Kinerja Persentase ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi bagi bagi pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, jabatan fungsional, kepemimpinan dan prajabatan Tahun 2023

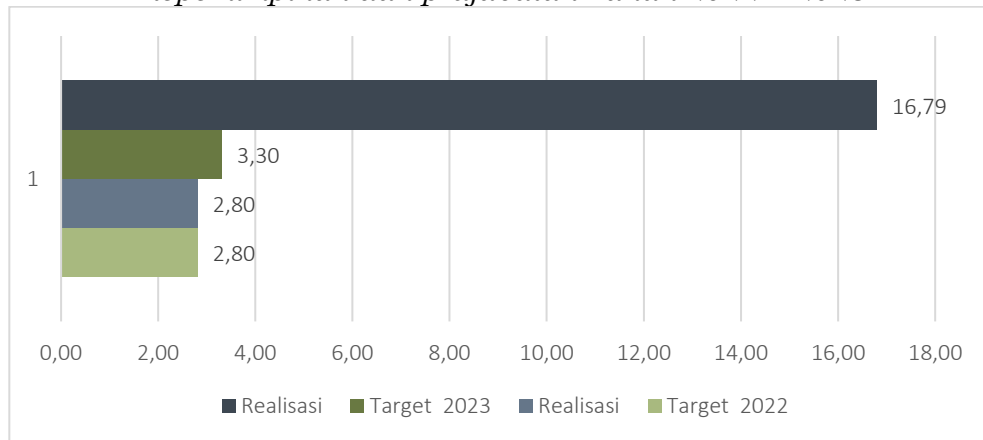
Indikator	Target	Realisasi	Capaian
Persentase ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi bagi bagi pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, jabatan fungsional, kepemimpinan dan prajabatan	3,3%	16,8%	508,79%

Sumber : Data Olahan Subbag Program dan Keuangan, 2024

Pada tabel diatas terlihat bahwa pencapaian pada indikator Persentase ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi bagi bagi pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, jabatan fungsional, kepemimpinan dan prajabatan sangat tinggi mencapai 508,79%. Target pada tahun 2023 sebesar 3,3% atau 166 orang dan yang terealisasi 16,8% atau sebanyak 661 orang.

Dikatakan dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 bahwa pengembangan kompetensi merupakan hak setiap ASN yang bertujuan untuk memastikan dan memelihara kemampuan pegawai sehingga dapat memberi kontribusi optimal bagi organisasi. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 menyebutkan bahwa pengembangan kompetensi merupakan upaya untuk pemenuhan kebutuhan kompetensi PNS dengan standar kompetensi Jabatan dan rencana pengembangan karier. Pengembangan dilakukan paling sedikit 20 (dua puluh) jam pelajaran dalam 1 (satu) tahun. Dari pengembangan kompetensi tersebut diharapkan tidak hanya meningkatkan keahlian personal ASN, melainkan juga dapat mendongkrak performa institusi.

Grafik 10. Capaian Kinerja Persentase ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi bagi bagi pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, jabatan fungsional, kepemimpinan dan prajabatan Tahun 2022 - 2023



Sumber : Data Olahan Subbag Program dan Keuangan, 2024

Pada sasaran strategis meningkatnya kompetensi Aparatur Sipil Negara dengan indikator Persentase ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi bagi bagi pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, jabatan fungsional, kepemimpinan dan prajabatan terlihat pada tabel diatas bawah ada peningkatan target 0,50 point dan realisasi meningkat 13,99 % serta pencapaian kinerja meningkat 408,79% dibanding tahun 2022.

Pada peningkatan kapabilitas ASN melalui indikator Persentase aparatur yang mendapatkan pengembangan karir melalui pendidikan dan pelatihan dengan target 3,3 % pada tahun 2023. Pada indikator ini ditargetkan sebanyak 166 orang dan terealisasi sebanyak 661 orang sehingga realisasi sebanyak 16,8% %, mengalami kenaikan sebanyak 13,99%. Dibanding tahun 2022, pada peningkatan kapasitas ASN mengalami kenaikan sebesar 408,79 %.

Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja di instansi pemerintah yang diangkat oleh pejabat Pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan atau tugas negara. Aparatur Sipil Negara memerlukan kinerja yang lebih efektif dan efisien dalam memberikan pelayanan agar Tingkat kepuasan masyarakat baik terhadap kinerja ASN. Sumber daya manusia merupakan aset utama suatu organisasi dalam merencanakan dan melaksanakan aktivitas dalam organisasi.

Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara menyatakan bahwa Aparatur Sipil Negara harus mempunyai kompetensi yang baik dalam melaksanakan tugas baik di pemerintahan pusat maupun pemerintahan daerah. Berdasarkan Pasal 4 Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 5 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Aparatur Sipil Negara Setiap PNS memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk mengikuti

Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf a dengan memperhatikan hasil penilaian kinerja dan penilaian Kompetensi PNS yang bersangkutan. Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 pada pasal 70 dikatakan bahwa pengembangan kompetensi ASN dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan, penataran, kursus dan seminar. Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah menyebutkan bahwa setiap kabupaten atau kota memiliki wewenang untuk mengatur rumah tangganya sendiri.

Peningkatan kompetensi ASN perlu menjadi perhatian pemerintah daerah sebab kedepannya dalam tuntutan terhadap Sumber Daya Manusia ASN untuk segera cepat melakukan transformasi pola tindak pola sikap dan pola pikir menuju pada proses digitalisasi. ;

1. Pekerjaan; dimana sebagian besar pekerjaan akan tergantikan oleh Teknologi Informasi,
2. Tempat bekerja ; mengharuskan Teknologi Informasi menciptakan inovasi tempat kerja
3. Pekerja; terjadi perubahan pola/sistem interaksi kerja. tuntutan bagi kinerja ASN dimana akan terjadi peningkatan volume dan konektivitas data kerja, terjadinya peningkatan tuntutan analisis dan pengolahan *big data*.

Pada tahun 2025 proses *disruptive* humanisasi pegawai akan terus berkurang, diperkirakan oleh Kementerian PAN RB bahwa dari 1,6 juta pelaksana akan berkurang 30 – 40 %, berganti dengan tranformasi digital. Oleh karena itu kekuatan *UP skill* dan *reskill*, menjadi keharusan dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia. Terdapat 10 tantangan SDM ASN yang harus menjadi perhatian utama: 1) pemecahan masalah yang kompleks 2) berpikir kritis 3) kreativitas and inovasion 4) manajemen orang 5) kerjasama dengan orang lain 6) kecerdasan emosional 7) penilaian dan pengambilan keputusan 8) orientasi layanan; 9) negosiasi; dan 10) fleksibilitas kognitif.

Oleh karena itu perbaikan terhadap kualitas sumber daya manusia aparatur menjadi faktor kunci dalam menghadapi tantangan global di era revolusi 4.0 yaitu menggunakan teknologi informasi yang bersifat *cyber system*. Dahulu di era 2.0, menggunakan teknologi mekanikal dan era 3.0 menggunakan teknologi robotik, mengubah mekanikal menjadi robotik. Sekarang di era 4.0 berbasis *internet of thing* yang mampu bersifat global.

Pegawai di era 4.0 harus terampil dalam menggunakan teknologi informasi, karena ruang dan jarak semakin tidak terbatas. Selain itu para *trainer* dan widyaiswara mampu memahami dan mentransferkan teknologi-teknologi yang terbaru dan teknologi sistem informasi dan komunikasi dan mampu mengarahkan pada aplikasi-aplikasi yang mendukung pola pembelajaran. Untuk dapat meningkatkan kompetensi aparatur pemerintah melalui pendidikan dan pelatihan harus diarahkan kepada upaya:

1. Peningkatan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada kepentingan masyarakat, bangsa, dan negara dan tanah air;
2. Peningkatan kompetensi teknis, manajerial dan atau Kepemimpinan;
3. Peningkatan efisiensi, efektivitas dan kualitas pelaksanaan tugas yang dilakukan dengan semangat kerjasama dan bertanggungjawab sesuai dengan lingkungan kerja dan organisasinya.

Agar tercapainya sasaran pengembangan kompetensi sesuai dengan tujuan yang diharapkan, maka dikelompokkan jenis diklat t sesuai dengan jabatan dan kompetensi yang dibutuhkan oleh jajaran Aparatur Pemerintah menjadi 3 (tiga) kelompok, yaitu:

1. Pelatihan Teknis
2. Pelatihan Fungsional
3. Pelatihan Sosial Kultural

c. Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat Kompetensi (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)

Berdasarkan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Pasal 13 disebutkan bahwa Jabatan Aparatur Sipil Negara berdasarkan pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi/instansi pemerintah terbagi menjadi 3 (tiga) jenis yaitu Jabatan Administrasi, Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT), dan Jabatan Fungsional(3). Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagaimana yang telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Jabatan Fungsional ialah kelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan keahlian dan keterampilan tertentu.

Tabel 21. Capaian Kinerja Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat Kompetensi (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan) Tahun 2023

Indikator	Target	Realisasi	Capaian
Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat Kompetensi (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	21,76%	23,53%	108,13%

Sumber : Data Olahan Subbag Program dan Keuangan, 2024

Pemerintah daerah Kabupaten Pasaman Barat mempunyai jumlah PNS sebanyak 4.425 orang dengan jumlah pegawai fungsional

sebanyak 2.838 orang. Dalam indikator rasio pegawai fungsional jabatan fungsional tidak termasuk guru dan tenaga Kesehatan dihitung sebanyak 306 orang. Dan jumlah tenaga fungsional tidak termasuk guru dan tenaga Kesehatan yang memiliki sertifikat kompetensi adalah sebanyak 72 orang. Dengan target 21,76%, Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat Kompetensi (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan) terealisasi sebesar 23,53% atau 108,13%. Sertifikat kompetensi bagi pejabat fungsional sangat diperlukan untuk menunjukkan tingkat keahlian dan keterampilan tertentu.

Pada peningkatan kapabilitas ASN melalui indikator Persentase aparatur yang mendapatkan pengembangan karir melalui pendidikan dan pelatihan dengan target 3,3 % pada tahun 2023. Pada indikator ini ditargetkan sebanyak 166 orang dan terealisasi sebanyak 661 orang sehingga realisasi sebanyak 16,8% %, mengalami kenaikan sebanyak 13,99%

Terdapat 10 tantangan SDM ASN yang harus menjadi perhatian utama: 1) pemecahan masalah yang kompleks 2) berpikir kritis 3) kreativitas and inovasion 4) manajemen orang 5) kerjasama dengan orang lain 6) kecerdasan emosional 7) penilaian dan pengambilan keputusan 8) orientasi layanan; 9) negosiasi; dan 10) fleksibilitas kognitif.

Tabel 22. Analisis Program/Kegiatan Yang Menunjang Keberhasilan ataupun Kegagalan Pencapaian Kinerja pada Sasaran Strategis Meningkatkan kompetensi Aparatur Sipil Negara pada BKPSDM Tahun 2023

No.	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program/Kegiatan	Pagu Anggaran	Realisasi Anggaran	% Keuangan	Permasalahan	Upaya Penyelesaian
UNSUR PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN						
3 PENDIDIKAN DAN PELATIHAN						
	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	1.314.300.718	1.258.694.663	95,77%	Tidak ada kendala	
	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	1.314.300.718	1.258.694.663	95,77%	Tidak ada kendala	
	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, jabatan Pimpinan Tinggi, jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	1.314.300.718	1.258.694.663	95,77%	Tidak ada kendala	

Sumber : Data Olahan Subbag Program dan Keuangan, 2024

2.2.2 Realisasi Anggaran Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2023

Ikhtisar pencapaian kinerja keuangan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat pada dasarnya memuat ikhtisar realisasi pencapaian target kinerja keuangan pelaksanaan APBD pada Tahun 2023. Realisasi keuangan ini merupakan angka rekapitulasi dari pencapaian kinerja keuangan sepanjang tahun anggaran 2023.

Tabel 23. Target dan Realiasi Keuangan BKPSDM Tahun 2023

Kode Rekening	Uraian	Anggaran Tahun 2023 (Rp)	Realisasi Tahun 2023 (Rp)	%
4	PENDAPATAN DAERAH			
4 1	PENDAPATAN ASLI DAERAH (PAD)	100.000.000,00	43.304.760,00	43,30%
4 1 2	Retribusi Daerah	100.000.000,00	43.304.760,00	43,30%
	Jumlah Pendapatan	100.000.000,00	43.304.760,00	43,30%
5	BELANJA			
5 1	BELANJA OPERASI	7.073.902.071,00	6.800.204.894,00	96,13%
5 1 01	Belanja Pegawai	3.477.008.513,00	3.375.991.021,00	97,09%
5 1 02	Belanja Barang dan Jasa	3.596.893.558,00	3.424.213.873,00	95,20%
5 2	BELANJA MODAL	71.057.640,00	5.100.000,00	7,18%
5 2 02	Belanja Modal Peralatan dan Mesin	71.057.640,00	5.100.000,00	7,18%
	Jumlah Belanja	7.044.959.711,00	6.762.000.134,00	95,98%
	Total Surplus/(Defisit)	7.044.959.711,00	6.762.000.134,00	95,98%

Sumber : LKPD BKPSDM, 2023

Pendapatan yang dipungut pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 36 Tahun 2014 tentang Perubahan Peraturan Bupati Pasaman Barat Nomor 46 Tahun 2013 tentang Penggunaan Gedung Diklat Kabupaten Pasaman Barat.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat pada tahun anggaran 2023 menarget PAD yang bersumber dari kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Dasar CPNS sebanyak Rp100.000.000 dan realisasi sebesar Rp43.304.760 atau sebesar 43,30%.

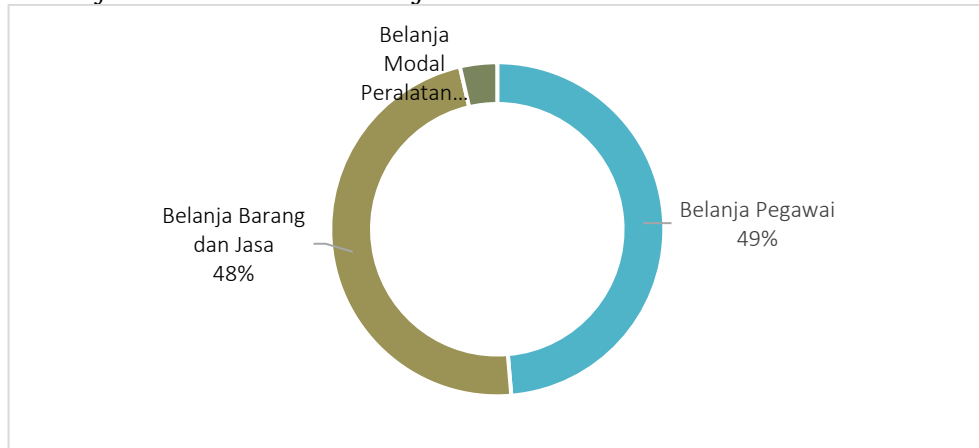
Pada anggaran belanja tahun anggaran 2023, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat mengelola anggaran sebesar Rp7.144.959.711 dengan realisasi sebesar Rp6.805.304.894 atau sebesar 95,98 %.

Belanja operasi dengan anggaran Rp7.073.902.071 dan realisasi sebesar Rp6.800.204.894 atau sebesar Rp. 96,13 % yang terdiri dari :

1. Belanja pegawai dengan anggaran Rp3.477.008.513 dan realisasi sebesar Rp3.375.991.021 atau sebesar Rp. 97,09 %
2. Belanja barang dan jasa dengan anggaran Rp3.596.893.558,- dan realisasi sebesar Rp3.424.213.873 atau sebesar Rp. 95,20 %

3. Belanja Modal dengan anggaran Rp71.057.640 dan realisasi sebesar Rp5.100.000 atau sebesar Rp. 7,18 % .

Grafik 11. Realisasi Belanja BKPSDM Tahun 2023



Sumber : Data Olahan Subbag Program dan Keuangan, 2024

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat mempunyai 3 Program , 10 Kegiatan dan 30 Sub Kegiatan yang target dan realisasi kinerja keuangan dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 24. Target dan Realisasi Anggaran Per Program BKPSDM Tahun 2023

No.	Uraian	Anggaran Tahun 2023	Realisasi Tahun 2023	%	Sisa Anggaran
1	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kab/Kota	4.784.055.423	4.564.000.803	95,40%	220.054.620
2	Program Kepegawaian Daerah	1.046.603.570	984.609.428	94,08%	61.994.142
3	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	1.314.300.718	1.256.694.663	95,62%	57.606.055
Jumlah		7.144.959.711	6.805.304.894	95,25%	339.654.817

Sumber : LKPD BKPSDM, 2023

Tabel 25. Target dan Realisasi Anggaran BKPSDM Tahun 2023

No.	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program	Target Kinerja dan Anggaran Tahun 2023		Realisasi Kinerja dan Anggaran Tahun 2023		Sisa Anggaran Tahun 2023		Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran Tahun 2023 (%)	
			kinerja	Rp	kinerja	Rp	%	Rp	kinerja	Rp
1	UNSUR PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN									
	KEPEGAWAIAN									
	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KAB/KOTA	Persentase pemenuhan kebutuhan gaji dan sarana prasarana pendukung pelayanan	100%	4.784.055.423	75,86%	4.564.000.803	4,60%	220.054.620	98,00%	95,40%
	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Persentase terwujudnya penatausahaan keuangan yang mendukung kinerja OPD	100%	3.904.338.513	77,27%	3.795.203.021	2,80%	109.135.492	100,00%	97,20%
	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah orang yang menerima gaji dan tunjangan ASN	42 orang/bulan	3.365.328.513	33 orang/bulan	3.265.311.021	2,97%	100.017.492	100,00%	97,03%
	Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	Jumlah dokumen hasil penyediaan administrasi pelaksanaan tugas ASN	12 Dokumen	396.905.000	12 Dokumen	389.092.000	1,97%	7.813.000	100,00%	98,03%
	Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Jumlah dokumen penatausahaan dan pengujian/verifikasi keuangan SKPD	12 Dokumen	142.105.000	12 Dokumen	140.800.000	0,92%	1.305.000	100,00%	99,08%
	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Terpenuhinya administrasi kepegawaian perangkat daerah	100%	37.391.950	90,00%	37.079.300	0,84%	312.650	100,00%	99,16%
	Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan	Jumlah orang yang mengikuti bimbingan teknis implementasi peraturan perundang - undangan	2 orang	37.391.950	2 Orang	37.079.300	0,84%	312.650	100,00%	99,16%
	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Terpenuhinya kebutuhan administrasi umum perangkat daerah	100%	386.667.740	62,50%	326.117.266	15,66%	60.550.474	91,67%	84,34%

No.	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program	Target Kinerja dan Anggaran Tahun 2023		Realisasi Kinerja dan Anggaran Tahun 2023		Sisa Anggaran Tahun 2023		Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran Tahun 2023 (%)	
			kinerja	Rp	kinerja	Rp	%	Rp	kinerja	Rp
	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah paket komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor yang disediakan	2 paket	8.515.000	2 paket	8.515.000	0,00%	-	100,00%	100,00%
	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah paket peralatan dan perlengkapan kantor yang disediakan	2 paket	178.372.590	2 paket	118.112.600	33,78%	60.259.990	75,00%	66,22%
	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah laporan penyelenggaraan rapat koordinasi dan konsultasi SKPD	10 Laporan	199.780.150	10 Laporan	199.489.666	0,15%	290.484	100,00%	99,85%
	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Terpenuhinya kebutuhan pelayanan penunjang perkantoran	100%	273.657.560	76,92%	238.966.166	12,68%	34.691.394	100,00%	87,32%
	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah laporan penyediaan jasa surat menyurat	2 Laporan	5.120.000	2 Laporan	5.120.000	0,00%	-	100,00%	100,00%
	Penyediaan jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah laporan penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik yang disediakan	12 Laporan	132.019.760	12 Laporan	102.253.435	22,55%	29.766.325	100,00%	77,45%
	Penyediaan masa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah laporan penyediaan jasa pelayanan umum kantor yang disediakan	12 Laporan	136.517.800	12 Laporan	131.592.731	3,61%	4.925.069	100,00%	96,39%
	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah	Tersedianya jasa pemeliharaan sarana dan prasarana perkantoran	100%	181.999.660	72,60%	166.635.050	8,44%	15.364.610	98,33%	91,56%
	Penyediaan jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah kendaraan dinas operasional atau lapangan yang dipelihara dan dibayarkan pajak dan perizinannya	25 Unit	68.981.960	25 Unit	64.914.800	5,90%	4.067.160	100,00%	94,10%
	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah peralatan dan mesin lainnya yang dipelihara	120 unit	56.857.500	121 Unit	53.442.250	6,01%	3.415.250	100,00%	93,99%
	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah sarana dan prasarana gedung kantor atau bangunan lainnya yang dipelihara/direhabilitasi	2 unit	56.160.200	2 Unit	48.278.000	14,04%	7.882.200	95,00%	85,96%
2	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Indeks Kepuasan Masyarakat (Pegawai)		1.046.603.570		984.609.428	5,92%	61.994.142	100,00%	94,08%
	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Jumlah dokumen pengadaan, pemberhentian dan informasi kepegawaian ASN	3 dokumen	235.511.870	2 dokumen	226.236.435	3,94%	9.275.435	100,00%	96,06%

No.	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program	Target Kinerja dan Anggaran Tahun 2023		Realisasi Kinerja dan Anggaran Tahun 2023		Sisa Anggaran Tahun 2023		Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran Tahun 2023 (%)	
			kinerja	Rp	kinerja	Rp	%	Rp	kinerja	Rp
	Penyusunan Rencana Kebutuhan, tenis dan jumlah jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Jumlah dokumen hasil penyusunan rencana kebutuhan, jenis dan jumlah jabatan untuk pelaksanaan untuk pengadaan ASN	1 Dokumen	-	1 Dokumen	-	0,00%	-	100,00%	100,00%
	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah dokumen kegiatan koordinasi dan fasilitasi pengadaan PNS dan PPPK	680 Dokumen	138.469.550	641 Dokumen	132.159.614	4,56%	6.309.936	100,00%	95,44%
	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah Dokumen Hasil Kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	150 Dokumen	23.569.650	129 Dokumen	22.931.900	2,71%	637.750	100,00%	97,29%
	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Jumlah lembaga profesi ASN yang difasilitasi	1 Lembaga	20.738.750	1 Lembaga	19.685.859	5,08%	1.052.891	100,00%	94,92%
	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah dokumen hasil pengelolaan sistem informasi kepegawaian	3 Dokumen	26.608.820	3 Dokumen	26.127.462	1,81%	481.358	100,00%	98,19%
	Pengelolaan Data Kepegawaian	Jumlah dokumen hasil pengelolaan data kepegawaian	300 Dokumen	26.125.100	323 Dokumen	25.331.600	3,04%	793.500	100,00%	96,96%
	Mutasi dan Promosi ASN	Jumlah dokumen mutasi, kepangkatan dan promosi ASN	3 dokumen	360.300.950	2 Dokumen	328.219.534	8,90%	32.081.416	100,00%	91,10%
	Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah dokumen hasil pelaksanaan mutasi jabatan pimpinan tinggi jabatan administrasi, jabatan pelaksana dan mutasi ASN antar Daerah	185 Dokumen	2.957.900	200 Dokumen	2.789.000	5,71%	168.900	100,00%	94,29%
	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah pengelolaan kenaikan pangkat ASN	700 Laporan	56.387.250	803 Laporan	53.996.571	4,24%	2.390.679	100,00%	95,76%
	Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah dokumen hasil pengelolaan promosi ASN	2 Dokumen	300.955.800	2 Dokumen	271.433.963	9,81%	29.521.837	100,00%	90,19%
	Pengembangan Kompetensi ASN	Jumlah dokumen pengembangan kompetensi ASN	2 dokumen	256.754.750	2 Dokumen	249.218.623	2,94%	7.536.127	100,00%	97,06%
	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah dokumen hasil pendidikan lanjutan ASN yang dikelola	120 Dokumen	35.208.750	106 Dokumen	34.029.600	3,35%	1.179.150	100,00%	96,65%
	Fasilitasi Pengembangan Karir dalam jabatan Fungsional	Jumlah dokumen hasil fasilitasi pengembangan karir dalam jabatan fungsional	185 Dokumen	221.546.000	610 Dokumen	215.189.023	2,87%	6.356.977	100,00%	97,13%

No.	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program	Target Kinerja dan Anggaran Tahun 2023		Realisasi Kinerja dan Anggaran Tahun 2023		Sisa Anggaran Tahun 2023		Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran Tahun 2023 (%)	
			kinerja	Rp	kinerja	Rp	%	Rp	kinerja	Rp
	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah dokumen penilaian dan evaluasi kinerja aparatur	3 dokumen	194.036.000	2 Dokumen	180.934.836	6,75%	13.101.164	100,00%	93,25%
	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah dokumen hasil pelaksanaan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur	4000 Dokumen	115.488.000	4356 Dokumen	107.211.400	7,17%	8.276.600	100,00%	92,83%
	Pengelolaan Tanda jasa Bagi Pegawai	Jumlah ASN yang diberikan tanda jasa	150 Orang	36.705.000	201 Orang	35.889.100	2,22%	815.900	100,00%	97,78%
	Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah ASN yang mendapatkan pembinaan kedisiplinan	20 Orang	41.843.000	26 Orang	37.834.336,00	9,58%	4.008.664	100,00%	90,42%
	UNSUR PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN							-		
3	PENDIDIKAN DAN PELATIHAN							-		
	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Persentase ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi bagi pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, jabatan fungsional, kepemimpinan dan prajabatan	3,8%	1.314.300.718	4,21%	1.258.694.663	4,23%	55.606.055	100,00%	95,77%
	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional		166 orang	1.314.300.718	661 Orang	1.258.694.663	4,23%	55.606.055	100,00%	95,77%
	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, jabatan Pimpinan Tinggi, jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Jumlah ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi bagi pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, jabatan fungsional, kepemimpinan dan prajabatan	166 orang	1.314.300.718	661 Orang	1.258.694.663	4,23%	55.606.055	100,00%	95,77%
				7.144.959.711		6.807.304.894	4,73%	337.654.817	99,33%	95,27%

Sumber : LKPD BKPSM, 2024

Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah digantikan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah. Pada tahun anggaran 2023 ada kebijakan rasionalisasi anggaran terhadap pelaksanaan APBD sehingga Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat mengalami pengurangan anggaran pada DPA Perubahan sebesar Rp903.548.190 atau sebesar 11,29% dengan pagu awal sebesar Rp8.048.507.901 menjadi Rp7.144.959.711 .

Berdasarkan Surat Edaran Nomor Sekretaris Daerah Kabupaten Pasaman Barat Nomor: 970/406/BKAD/2023 tentang Pengajuan SPM GU terakhir Tahun Anggaran 2023 tanggal 1 November 2023 dan menindaklanjuti kebijakan rasionalisasi yang terdampak pada belanja modal yang hanya terealisasi sebesar Rp5.100.000 atau 7,18 % dari pagu anggaran Rp71.057.640.

Belanja modal terletak pada sub kegiatan Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor dengan total anggaran Rp178.372.590 dan terealisasi sebesar Rp118.112.600 atau sebesar 66,22%.

Rendahnya realisasi anggaran pada sub kegiatan Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor disebabkan belanja modal yang tidak mendapat persetujuan Sekretaris Daerah yang merupakan hasil kebijakan rasionalisasi anggaran.

Pada kegiatan dan sub kegiatan lain tidak terdapat masalah dan hambatan dalam realisasi anggaran karena sudah dikondisikan dengan pagu anggaran yang tersedia pada DPA Perubahan Tahun 2023.

2.3. Isu-isu Penting Penyelenggaraan Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah

Isu dan masalah strategis yang menjadi perhatian utama pada Rencana Kerja 2025 merupakan hasil dari evaluasi pelaksanaan program, kegiatan dan tugas pokok fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat sampai dengan Tahun 2023 serta permasalahan yang timbul pada tahun – tahun sebelumnya. Dengan memperhatikan evaluasi kinerja tahun 2023 maka isu strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat dilihat dari masalah yang ada adalah sebagai berikut :

Tabel 26. Identifikasi Masalah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025

No.	Pokok Masalah	Masalah	Alternatif Solusi	Program/Kegiatan/SubKegiatan	Dasar Hukum
1	Belum optimalnya implementasi manajemen Aparatur Sipil Negara	Rendahnya indeks system merit	Peraturan daerah dan surat Keputusan yang menjadi pendukung sietem merit	Program Kepegawaian Daeah/ Subkegiatan Pengelolaan Promosi ASN	1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara. 2. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit Dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara 3. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara
			Penguatan komitmen kepala daerah dan tim penilai kinerja dalam menyusun peningkatan karir pegawai, Komitmen dan integritas Pejabat Pembina Kepegawain (PPK) adalah kunci bagi penegakan sistem merit dalam pengangkatan jabatan ASN	Program Kepegawaian Daeah/Kegiatan Mutasi dan Promosi/ Subkegiatan Pengelolaan Promosi ASN	
		Optimalisasi Penataan dan pemetaan jabatan pegawai	Melaksanakan analisis gap kompetensi dan kualifikasi berdasarkan assessment pegawai pada seluruh jenjang pegawai secara berkala;	Program Kepegawaian Daerah Sub Kegiatan : - Pengelolaan Data Kepegawaian - Pengelolaan Promosi ASN - Pengelolaan Mutasi - Fasilitasi Pengembangan Karir dalam jabatan Fungsional - Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	4. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2018 tentang Indeks Profesionalitas ASN 5. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN
			Melaksanakan analisis kesenjangan kinerja bagi seluruh pegawai berdasarkan hasil penilaian kinerja tahunan per jenjang jabatan secara berkala;	Program Kepegawaian Daerah Sub Kegiatan : - Pengelolaan Data Kepegawaian - Pengelolaan Sistem Informasi - Pengelolaan Promosi ASN - Pengelolaan Mutasi - Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	

No.	Pokok Masalah	Masalah	Alternatif Solusi	Program/Kegiatan/SubKegiatan	Dasar Hukum
			Melaksanakan asesmen kompetensi agar lebih banyak pegawai yang terpetakan profil kompetensinya	Program Kepegawaian Daerah/ Sub Kegiatan : - Pengelolaan Data Kepegawaian - Pengelolaan Promosi ASN - Pengelolaan Mutasi - Fasilitasi Pengembangan Karir dalam jabatan Fungsional - Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur Program Pengembangan Sumber Daya Manusia Sub Kegiatan -Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, jabatan Pimpinan Tinggi, jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	
2	Rendahnya indeks profesionalitas ASN	Rendahnya nilai Dimensi Kompetensi pada indeks profesionalitas ASN		Program Kepegawaian Daerah Sub Kegiatan -Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN -Pengelolaan Pendidikan Lanjutan Program Pengembangan Sumber Daya Manusia Sub Kegiatan -Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, jabatan Pimpinan Tinggi, jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara. 2. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil 3. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil
3	Optimalisasi penyelenggaraan pengembangan kompetensi untuk mengatasi kesenjangan kompetensi dan kinerja dalam rangka peningkatan kapasitas ASN		Menyarankan OPD untuk melaksanakan pengembangan kompetensi melalui diklat dan pelatihan	Program Kepegawaian Daerah Sub Kegiatan -Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN -Pengelolaan Pendidikan Lanjutan Program Pengembangan Sumber Daya Manusia Sub Kegiatan -Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, jabatan Pimpinan Tinggi, jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	

No.	Pokok Masalah	Masalah	Alternatif Solusi	Program/Kegiatan/SubKegiatan	Dasar Hukum
			Mendata ASN yang sudah melaksanakan diklat dan pelatihan dan mengupload di SI ASN	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia Sub Kegiatan -Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, jabatan Pimpinan Tinggi, jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	
4	Belum optimalnya penataan jabatan ASN berdasarkan kualifikasi, kompetensi dan kinerja	Rendahnya nilai pengembangan karir berdasarkan kualifikasi, kompetensi dan kinerja	Melakukan penataan dan pemetaan seluruh jabatan berdasarkan kualifikasi, kompetensi dan kinerja	-Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, jabatan Pimpinan Tinggi, jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara. 2. PERATURAN PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA NOMOR 81 TAHUN 2010 TENTANG GRAND DESIGN REFORMASI BIROKRASI 2010 – 2025 3. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2020-2024
		Pengembangan karier ASN di instansi pemerintah masih dikelola secara <i>spoil sytem</i> dan bukan berbasis <i>merit system</i> yang menghargai keahlian	Menerapkan merit system	Program Kepegawaian Daerah Sub Kegiatan : - Pengelolaan Data Kepegawaian - Pengelolaan Promosi ASN - Pengelolaan Mutasi - Fasilitasi Pengembangan Karir dalam jabatan Fungsional - Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	
		Belum tersedianya standar kompetensi untuk seluruh jabatan	Implementasi manajemen talenta ASN	Program Kepegawaian Daerah Sub Kegiatan : - Pengelolaan Data Kepegawaian - Pengelolaan Promosi ASN - Pengelolaan Mutasi - Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	
		Ketidaksesuaian profil kompetensi: kurangnya profil kompetensi untuk seluruh pegawai menyulitkan dalam proses penilaian dan pemetaan talenta	Melakukan penataan dan pemetaan seluruh jabatan berdasarkan kualifikasi, kompetensi dan kinerja	Program Kepegawaian Daerah Sub Kegiatan : - Pengelolaan Data Kepegawaian - Pengelolaan Promosi ASN - Pengelolaan Mutasi - Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	
5	Optimalisasi dan perbaharuan data kepegawaian sehingga margin error dapat diminimalisir	Data kepegawaian pada instansi harus diintegrasikan ke dalam sistem informasi ASN yang dikelola oleh BKN	Melaksanakan Approval Pemutakhiran Data di BKN Pusat	Program Kepegawaian Daerah Sub Kegiatan : - Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian - Pengelolaan Data Kepegawaian	1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara. 2. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 13 Tahun 2022 tentang Satu Data Bidang Aparatur Sipil Negara 3. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2023 tentang Pemblokiran Data Kepegawaian dan/atau Layanan Kepegawaian pada Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara

No.	Pokok Masalah	Masalah	Alternatif Solusi	Program/Kegiatan/SubKegiatan	Dasar Hukum
6	Penataan Tenaga Non-ASN	Peraturan Pemerintah No. 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK juga menyatakan bahwa status tenaga honorer harus diselesaikan sebelum 28 November 2023	Pengangkatan PPPK yang dilakukan secara bertahap	Program Kepegawaian Daerah Sub Kegiatan : - Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN - Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) 2. Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Keputusan Menteri PANRB No. 634/2024 3. Permenpan Nomor 06 Tahun 2024 Tentang Pengadaan Aparatur Sipil Negara 4. Surat Bupati Pasaman Barat Nomor : 800.1.2/843/BKPSDM/2024 Tentang Seleksi Pengadaan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pasaman Barat Tahun Anggaran 2024.
7	Implementasi Kebijakan Terkait PPPK	Kebijakan ini bertujuan untuk menyelesaikan masalah penataan tenaga non-ASN yang belum memiliki status kepegawaian formal, memberikan peluang bagi mereka untuk mendapatkan status yang lebih jelas dan kesejahteraan yang lebih baik	Dalam seleksi PPPK, tenaga Non-ASN dikelompokkan dalam empat kategori utama: - R2 – Eks Tenaga Honorer Kategori II (THK-II) - R3 – Tenaga Non-ASN yang terdaftar dalam database pemerintah - R4 – Tenaga Non-ASN yang tidak terdata dalam database pemerintah - TMS – Peserta yang tidak memenuhi syarat	Program Kepegawaian Daerah Sub Kegiatan : - Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN - Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	

Sumber : Data Olahan Subbag Program dan Keuangan, 2024

Untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik, tentunya diperlukan ASN yang cakap dan mumpuni di bidangnya, yakni PNS yang profesional, handal, dan netral. Untuk mencapai tujuan tersebut, Kabupaten Pasaman Barat masih dihadapkan dengan beberapa permasalahan dan menjadi isu strategis untuk tahun 2025 adalah :

- a. Belum tersedianya Merit System sesuai ketentuan. Akibatnya, upaya untuk melakukan pemetaan, penilaian, kinerja, dan pengembangan kompetensi ASN masih sangat terbatas;
- b. Jumlah pegawai belum terdistribusi sesuai beban kerja;
- c. Rendahnya kualitas sumber daya manusia aparatur, terlihat dari rendahnya persentase ASN yang menamatkan jenjang pendidikan minimal S1;
- d. Penempatan pejabat struktural belum sepenuhnya memenuhi unsur kompetensi, latar belakang pendidikan, dan pengalaman kerja;
- e. Belum terbangunnya sistem perencanaan dan rekrutmen ASN berdasarkan kebutuhan formasi jabatan dan standar kompetensinya;
- f. Masih terbatasnya jumlah ASN, terutama pada bidang-bidang yang memerlukan keahlian khusus.
- g. Penataan Tenaga Non-ASN: Pemerintah menata tenaga non-Aparatur Sipil Negara (non-ASN) yang belum memiliki status kepegawaian formal, di Kabupaten Pasaman Barat terdapat 4.778 tenaga non ASN yang terdiri dari 205 tenaga PTT dan 4.573 tenaga THL.
- h. Implementasi Kebijakan Terkait PPPK. Kebijakan ini bertujuan untuk menyelesaikan masalah penataan tenaga non-ASN yang belum memiliki status kepegawaian formal, memberikan peluang bagi mereka untuk mendapatkan status yang lebih jelas dan kesejahteraan yang lebih baik.

2.4. Review terhadap Rancangan Awal RKPD

Review terhadap rancangan awal RKPD Tahun 2025 berkaitan dengan program dan kegiatan yang akan dilaksanakan pada tahun anggaran 2025. Rumusan kebutuhan program dan kegiatan dilengkapi dengan lokasi, indikator kinerja, target/tolak ukur dan besaran dan yang dibutuhkan.

Dari rancangan awal yang telah disusun pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat telah disesuaikan dengan perencanaan kinerja. Perencanaan Kinerja merupakan proses penjabaran dari sasaran dan program yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat, yang akan dilaksanakan melalui berbagai kegiatan tahunan.

Melalui dokumen kinerja ini akan diketahui keterkaitan antara kegiatan dengan sasaran, kebijakan dengan programnya, serta

keterkaitan dengan kegiatankegiatan yang dilaksanakan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat dengan rancangan awal Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD). Proses review tersebut sangat penting untuk dilakukan agar terjadi konsistensi dan sinkronisasi terhadap tujuan, sasaran seperti yang telah diuraikan diatas. Untuk perbandingan dengan dokumen rancangan awal RKPD sebagai berikut :

Tabel 27 (T-C.31) Review terhadap Rancangan Awal RKPD Tahun 2025 Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat

No	Rancangan Awal RKPD					Hasil Analisis Kebutuhan					Catatan Penting
	Program/ Kegiatan	Lokasi	Indikator kinerja	Target capaian	Pagu indikatif	Program/ Kegiatan	Lokasi	Indikator kinerja	Target capaian	Kebutuhan Dana	
	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KAB/KOTA		Nilai SAKIP Level Maturitas SPIP Persentase penurunan temuan BPK (%) Cakupan pelayanan penunjang urusan pemerintahan daerah	BB (73) 2,48 95 100%	5.219.940.149	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KAB/KOTA		Nilai SAKIP Level Maturitas SPIP Persentase penurunan temuan BPK (%) Cakupan pelayanan penunjang urusan pemerintahan daerah	BB (73) 2,48 95 100%	5.380.830.878	
	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah		Persentase terwujudnya penatausahaan keuangan yang mendukung kinerja OPD	100%	4.388.700.940	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah		Persentase terwujudnya penatausahaan keuangan yang mendukung kinerja OPD	100%	4.488.724.966	
1	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Kabupaten Pasaman Barat	Jumlah orang yang menerima gaji dan tunjangan ASN	34 orang/bulan	3.892.255.590	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Kabupaten Pasaman Barat	Jumlah orang yang menerima gaji dan tunjangan ASN	34 orang/bulan	3.893.757.966	Perubahan Target Kinerja dibanding ranwal
2	Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	Kabupaten Pasaman Barat	Jumlah dokumen hasil penyediaan administrasi pelaksanaan tugas ASN	12 Dokumen	354.340.350	Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	Kabupaten Pasaman Barat	Jumlah dokumen hasil penyediaan administrasi pelaksanaan tugas ASN	12 Dokumen	450.187.000	Renja dan ranwal sudah sinkron
3	Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Kabupaten Pasaman Barat	Jumlah dokumen penatausahaan dan pengujian/verifikasi keuangan SKPD	12 Dokumen	142.105.000	Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Kabupaten Pasaman Barat	Jumlah dokumen penatausahaan dan pengujian/verifikasi keuangan SKPD	12 Dokumen	144.780.000	Renja dan ranwal sudah sinkron
	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah		Terpenuhinya administrasi kepegawaian perangkat daerah	100%	36.414.000	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah		Terpenuhinya administrasi kepegawaian perangkat daerah	100%	28.624.000	
4	Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang- Undangan	Kabupaten Pasaman Barat	Jumlah orang yang mengikuti bimbingan teknis implementasi peraturan perundang - undangan	3 orang	36.414.000	Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang- Undangan	Kabupaten Pasaman Barat	Jumlah orang yang mengikuti bimbingan teknis implementasi peraturan perundang - undangan	3 orang	28.624.000	Renja dan ranwal sudah sinkron

No	Rancangan Awal RKPD					Hasil Analisis Kebutuhan					Catatan Penting
	Program/ Kegiatan	Lokasi	Indikator kinerja	Target capaian	Pagu indikatif	Program/ Kegiatan	Lokasi	Indikator kinerja	Target capaian	Kebutuhan Dana	
	Administrasi Umum Perangkat Daerah		Terpenuhinya kebutuhan administrasi umum perangkat daerah	100%	295.215.324	Administrasi Umum Perangkat Daerah		Terpenuhinya kebutuhan administrasi umum perangkat daerah	100%	379.448.850	
5	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Kabupaten Pasaman Barat	Jumlah paket komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor yang disediakan	2 paket	14.790.000	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Kabupaten Pasaman Barat	Jumlah paket komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor yang disediakan	2 paket	11.105.250	Renja dan ranwal sudah sinkron
6	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Kabupaten Pasaman Barat	Jumlah paket peralatan dan perlengkapan kantor yang disediakan	2 paket	97.518.237	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Kabupaten Pasaman Barat	Jumlah paket peralatan dan perlengkapan kantor yang disediakan	2 paket	130.450.100	Renja dan ranwal sudah sinkron
7	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Kabupaten Pasaman Barat	Jumlah paket barang cetak dan penggandaan yang disediakan	2 paket	23.600.000	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Kabupaten Pasaman Barat	Jumlah paket barang cetak dan penggandaan yang disediakan	2 paket	-	Tidak dicantumkan lagi direnja
8	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Kabupaten Pasaman Barat	Jumlah laporan penyelenggaraan rapat koordinasi dan konsultasi SKPD	12 Laporan	159.307.087	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Kabupaten Pasaman Barat	Jumlah laporan penyelenggaraan rapat koordinasi dan konsultasi SKPD	10 Laporan	237.893.500	Renja dan ranwal sudah sinkron
	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah		Terpenuhinya kebutuhan pelayanan penunjang perkantoran	100%	306.480.000	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah		Terpenuhinya kebutuhan pelayanan penunjang perkantoran	100%	261.841.862	
9	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Kabupaten Pasaman Barat	Jumlah laporan penyediaan jasa surat menyurat	2 Laporan	5.200.000	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Kabupaten Pasaman Barat	Jumlah laporan penyediaan jasa surat menyurat	2 Laporan	3.500.000	Renja dan ranwal sudah sinkron
10	Penyediaan jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Kabupaten Pasaman Barat	Jumlah laporan penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik yang disediakan	12 Laporan	179.280.000	Penyediaan jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Kabupaten Pasaman Barat	Jumlah laporan penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik yang disediakan	12 Laporan	128.961.150	Renja dan ranwal sudah sinkron
11	Penyediaan masa Pelayanan Umum Kantor	Kabupaten Pasaman Barat	Jumlah laporan penyediaan jasa pelayanan umum kantor yang disediakan	12 Laporan	122.000.000	Penyediaan masa Pelayanan Umum Kantor	Kabupaten Pasaman Barat	Jumlah laporan penyediaan jasa pelayanan umum kantor yang disediakan	12 Laporan	129.380.712	Renja dan ranwal sudah sinkron

No	Rancangan Awal RKPD					Hasil Analisis Kebutuhan					Catatan Penting
	Program/ Kegiatan	Lokasi	Indikator kinerja	Target capaian	Pagu indikatif	Program/ Kegiatan	Lokasi	Indikator kinerja	Target capaian	Kebutuhan Dana	
	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah		Tersedianya jasa pemeliharaan sarana dan prasarana perkantoran	100%	193.129.885	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah		Tersedianya jasa pemeliharaan sarana dan prasarana perkantoran	100%	222.191.200	
12	Penyediaan jasa Pemeliharaan, Biaya Perizinan Kendaraan Dinas Operational atau Lapangan	Kabupaten Pasaman Barat	Jumlah kendaraan dinas operasional atau lapangan yang dipelihara dan dibayarkan pajak dan perizinannya	25 Unit	71.999.885	Penyediaan jasa Pemeliharaan, Biaya Perizinan Kendaraan Dinas Operational atau Lapangan	Kabupaten Pasaman Barat	Jumlah kendaraan dinas operasional atau lapangan yang dipelihara dan dibayarkan pajak dan perizinannya	25 Unit	53.050.000	
13	Pemeliharaan Mebel	Kabupaten Pasaman Barat	Jumlah mebel yang dipelihara	2 Unit	5.800.000	Pemeliharaan Mebel	Kabupaten Pasaman Barat	Jumlah mebel yang dipelihara	2 Unit	2.640.000	Renja dan ranwal sudah sinkron
14	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Kabupaten Pasaman Barat	Jumlah peralatan dan mesin lainnya yang dipelihara	120 unit	50.270.000	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Kabupaten Pasaman Barat	Jumlah peralatan dan mesin lainnya yang dipelihara	120 unit	77.332.000	Renja dan ranwal sudah sinkron
15	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Kabupaten Pasaman Barat	Jumlah sarana dan prasarana gedung kantor atau bangunan lainnya yang dipelihara/direhabilitasi	2 unit	65.060.000	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Kabupaten Pasaman Barat	Jumlah sarana dan prasarana gedung kantor atau bangunan lainnya yang dipelihara/direhabilitasi	2 unit	89.169.200	Renja dan ranwal sudah sinkron
	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH		Indeks Merit System	220		PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH		Indeks Merit System	220		
			Indeks Kepuasan Layanan Kepegawaian	87				Indeks Profesionalitas ASN	87		
			Indeks Profesionalitas ASN	80%				Indeks Profesionalitas ASN	80%		
	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN		Jumlah dokumen pengadaan, pemberhentian dan informasi kepegawaian ASN	6 dokumen	427.794.087	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN		Jumlah dokumen pengadaan, pemberhentian dan informasi kepegawaian ASN	6 dokumen	305.356.871	

No	Rancangan Awal RKPD					Hasil Analisis Kebutuhan					Catatan Penting
	Program/ Kegiatan	Lokasi	Indikator kinerja	Target capaian	Pagu indikatif	Program/ Kegiatan	Lokasi	Indikator kinerja	Target capaian	Kebutuhan Dana	
16	Penyusunan Rencana Kebutuhan, tenis dan jumlah jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Kabupaten Pasaman Barat	Jumlah dokumen hasil penyusunan rencana kebutuhan, jenis dan jumlah jabatan untuk pelaksanaan untuk pengadaan ASN	1 Dokumen	23.100.000	Penyusunan Rencana Kebutuhan, tenis dan jumlah jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Kabupaten Pasaman Barat	Jumlah dokumen hasil penyusunan rencana kebutuhan, jenis dan jumlah jabatan untuk pelaksanaan untuk pengadaan ASN	1 Dokumen	28.512.000	Renja dan ranwal sudah sinkron
17	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Kabupaten Pasaman Barat	Jumlah dokumen kegiatan koordinasi dan fasilitasi pengadaan PNS dan PPPK	680 Dokumen	290.247.762	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Kabupaten Pasaman Barat	Jumlah dokumen kegiatan koordinasi dan fasilitasi pengadaan PNS dan PPPK	680 Dokumen	86.579.000	Renja dan ranwal sudah sinkron
18	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Kabupaten Pasaman Barat	Jumlah dokumen Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	150 Dokumen	21.000.000	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Kabupaten Pasaman Barat	Jumlah dokumen Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	150 Dokumen	44.143.000	Renja dan ranwal sudah sinkron
19	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Kabupaten Pasaman Barat	Jumlah lembaga profesi ASN yang difasilitasi	1 Lembaga	36.750.000	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Kabupaten Pasaman Barat	Jumlah lembaga profesi ASN yang difasilitasi	1 Lembaga	67.332.000	Renja dan ranwal sudah sinkron
20	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Kabupaten Pasaman Barat	Jumlah dokumen hasil pengelolaan sistem informasi kepegawaian	3 Dokumen	29.400.000	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Kabupaten Pasaman Barat	Jumlah dokumen hasil pengelolaan sistem informasi kepegawaian	3 Dokumen	38.373.871	Renja dan ranwal sudah sinkron
21	Pengelolaan Data Kepegawaian	Kabupaten Pasaman Barat	Jumlah dokumen hasil pengelolaan data kepegawaian	300 Dokumen	27.296.325	Pengelolaan Data Kepegawaian	Kabupaten Pasaman Barat	Jumlah dokumen hasil pengelolaan data kepegawaian	300 Dokumen	40.417.000	Renja dan ranwal sudah sinkron
	Mutasi dan Promosi ASN		Jumlah dokumen mutasi, kepangkatan dan promosi ASN	3 Dokumen	242.045.288	Mutasi dan Promosi ASN		Jumlah dokumen mutasi, kepangkatan dan promosi ASN	3 Dokumen	438.369.600	
22	Pengelolaan Mutasi ASN	Kabupaten Pasaman Barat	Jumlah dokumen hasil pelaksanaan mutasi jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi, jabatan pelaksana dan mutasi ASN antar Daerah	185 Dokumen	30.450.000	Pengelolaan Mutasi ASN	Kabupaten Pasaman Barat	Jumlah dokumen hasil pelaksanaan mutasi jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi, jabatan pelaksana dan mutasi ASN antar Daerah	185 Dokumen	19.429.600	Renja dan ranwal sudah sinkron
23	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Kabupaten Pasaman Barat	Jumlah pengelolaan kenaikan pangkat ASN	700 Laporan	33.180.000	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Kabupaten Pasaman Barat	Jumlah pengelolaan kenaikan pangkat ASN	700 Laporan	57.363.000	Renja dan ranwal sudah sinkron

No	Rancangan Awal RKPD					Hasil Analisis Kebutuhan					Catatan Penting
	Program/ Kegiatan	Lokasi	Indikator kinerja	Target capaian	Pagu indikatif	Program/ Kegiatan	Lokasi	Indikator kinerja	Target capaian	Kebutuhan Dana	
24	Pengelolaan Promosi ASN	Kabupaten Pasaman Barat	Jumlah dokumen hasil pengelolaan promosi ASN	2 Dokumen	178.415.288	Pengelolaan Promosi ASN	Kabupaten Pasaman Barat	Jumlah dokumen hasil pengelolaan promosi ASN	2 Dokumen	361.577.000	Renja dan ranwal sudah sinkron
	Pengembangan Kompetensi ASN		Jumlah dokumen pengembangan kompetensi ASN	2 dokumen	73.494.225	Pengembangan Kompetensi ASN		Jumlah dokumen pengembangan kompetensi ASN	2 dokumen	302.810.300	
25	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN		Jumlah ASN yang Meningkatkan Kapasitasnya	10 Orang	30.000.000			Jumlah ASN yang Meningkatkan Kapasitasnya	12 Orang	223.222.800	Renja dan ranwal sudah sinkron
26	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Kabupaten Pasaman Barat	Jumlah dokumen hasil pendidikan lanjutan ASN yang dikelola	20 Dokumen	22.497.900	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Kabupaten Pasaman Barat	Jumlah dokumen hasil pendidikan lanjutan ASN yang dikelola	20 Dokumen	53.927.500	Renja dan ranwal sudah sinkron
27	Fasilitasi Pengembangan Karir dalam jabatan Fungsional	Kabupaten Pasaman Barat	Jumlah dokumen hasil fasilitasi pengembangan karir dalam jabatan fungsional	185 Dokumen	20.996.325	Fasilitasi Pengembangan Karir dalam jabatan Fungsional	Kabupaten Pasaman Barat	Jumlah dokumen hasil fasilitasi pengembangan karir dalam jabatan fungsional	185 Dokumen	25.660.000	Renja dan ranwal sudah sinkron
	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur		Jumlah dokumen penilaian dan evaluasi kinerja aparatur	3 dokumen	96.666.400	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur		Jumlah dokumen penilaian dan evaluasi kinerja aparatur	3 dokumen	164.695.500	
28	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Kabupaten Pasaman Barat	Jumlah dokumen hasil pelaksanaan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur	4000 Dokumen	28.416.400	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Kabupaten Pasaman Barat	Jumlah dokumen hasil pelaksanaan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur	4000 Dokumen	73.214.000	Renja dan ranwal sudah sinkron
29	Pengelolaan Tanda jasa Bagi Pegawai	Kabupaten Pasaman Barat	Jumlah ASN yang diberikan tanda jasa	150 Orang	31.500.000	Pengelolaan Tanda jasa Bagi Pegawai	Kabupaten Pasaman Barat	Jumlah ASN yang diberikan tanda jasa	150 Orang	34.920.000	Renja dan ranwal sudah sinkron
30	Pembinaan Disiplin ASN	Kabupaten Pasaman Barat	Jumlah ASN yang mendapatkan pembinaan kedisiplinan	20 Orang	36.750.000	Pembinaan Disiplin ASN	Kabupaten Pasaman Barat	Jumlah ASN yang mendapatkan pembinaan kedisiplinan	20 Orang	56.561.500	Renja dan ranwal sudah sinkron

No	Rancangan Awal RKPD					Hasil Analisis Kebutuhan					Catatan Penting
	Program/ Kegiatan	Lokasi	Indikator kinerja	Target capaian	Pagu indikatif	Program/ Kegiatan	Lokasi	Indikator kinerja	Target capaian	Kebutuhan Dana	
	UNSUR PENUNJANG URUSAN PEMERINTANAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Kabupaten Pasaman Barat Kabupaten Pasaman Barat	Aparatur Sipil Negara yang profesional Persentase ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi bagi bagi pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, jabatan fungsional, kepemimpinan dan prajabatan	60,0% 4,0%	840.000.000	UNSUR PENUNJANG URUSAN PEMERINTANAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Kabupaten Pasaman Barat Kabupaten Pasaman Barat	Aparatur Sipil Negara yang profesional Persentase ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi bagi bagi pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, jabatan fungsional, kepemimpinan dan prajabatan	60,0% 4,0%	307.877.000	
31	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, jabatan Pimpinan Tinggi, jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Kabupaten Pasaman Barat	Jumlah ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi bagi bagi pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, jabatan fungsional, kepemimpinan dan prajabatan	6 Laporan	840.000.000	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, jabatan Pimpinan Tinggi, jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Kabupaten Pasaman Barat	Jumlah ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi bagi bagi pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, jabatan fungsional, kepemimpinan dan prajabatan	166 Orang	307.877.000	Renja dan ranwal sudah sinkron

2.5. Penelaahan Usulan program dan kegiatan masyarakat

Kajian usulan program dan kegiatan dari masyarakat merupakan bagian dari kegiatan jaring aspirasi terkait kebutuhan dan harapan pemangku kepentingan terhadap prioritas dan sasaran pelayanan serta kebutuhan pembangunan tahun yang direncanakan sesuai dengan tugas dan fungsi Perangkat Daerah. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat merupakan perangkat daerah yang secara teknis melaksanakan tugas memberikan pelayanan kepegawaian bagi ASN Pemerintah Kabupaten Pasaman Barat . Oleh sebab itu untuk tahun 2025 tidak ada usulan program dan kegiatan masyarakat terhadap Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat.

TUJUAN DAN SASARAN PERANGKAT DAERAH

BAB III

3.1. Telaahan Terhadap Kebijakan Nasional

Mewujudkan transformasi tata Kelola untuk membangun regulasi dan tata Kelola yang berintegritas dan adaptif. Transformasi Tata Kelola bertujuan untuk menciptakan lingkungan kelembagaan yang memungkinkan tercapainya regulasi dan tata Kelola yang berintegritas dan adaptif. Terkait hal tersebut, terdapat 11 (sebelas) isu strategis dalam Upaya Transformasi Tata Kelola, yaitu :

1. Regulasi
Regulasi yang berlebih (*hyper regulation*) dan kualitas regulasi yang rendah menyebabkan terjadinya tumpang tindih dan *disharmoni* regulasi.
2. Kelembagaan yang efektif
Fragmentasi birokrasi menyebabkan tumpang tindihnya pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi pada berbagai bidang dan fragmentasi kelembagaan juga terkait dengan pembagian kewenangan dalam kerangka hubungan pemerintah pusat – daerah.
3. Proses bisnis yang adaptif
Proses bisnis dan tata Kelola urusan pemerintahan masih terfragmentasi dan tidak adaptif. Dalam pelaksanaan program pembangunan masih terjadi tumpah tindih yang berpotensi menimbulkan *inefektivitas* dan *inefesiensi*.
4. Manajeme talenta
Belum terimplementasinya manajemen talenta secara merata diseluruh K/L/D menjadikan suksesi pengisian jabatan strategis di instasi pemerintah menjadi terhambat, tidak terpetakannya talenta, rendahnya kinerja dan kompetensi ASN.
5. Meritokrasi dan integritas
ASN berada dalam posisi yang rentan terhadap intervensi politik didalam birokrasi, khususnya di pemerintah daerah. Hal ini disebabkan posisi kepala daerah sebagai pejabat Pembina kepegawaian yang berwenang melakukan pengangkatan, promosi, mutase, rotasi dan pemberhentian ASN
6. Manajemen ASN strategis

7. Pelayanan publik yang berkualitas
Belum meratanya kualitas pelayanan public. Standar pelayanan belum diterapkan secara merata sehingga masih ditemukan kerumitan prosedur pelayanan, ketidakpastian waktu pelayanan, serta masih adanya praktek pungutan liar.
8. Pelayanan bidang strategis
Kualitas pelayanan dan proses pembangunan di bidang – bidang strategis belum memenuhi harapan Masyarakat seperti isu kelembagaan, proses bisnis, regulasi .
9. Digitalisasi
Digitalisasi pemerintahan menghadapi tantangan terkait tata Kelola, keamanan siber, keterpaduan data dan informasi dan rendahnya literasi digital.
10. Integritas partai politik
Permasalahan terkait integritas masih terjadi pada partai politik seperti kader yang mengalami masalah hukum, ,melanggar kode etik, pengelolaan keuangan partai yang tidak transparan, perilaku koruptif dan ketidakmandiriab partai politik
11. Relasi pemerintah dan masyarakat sipil
Partisipasi Masyarakat sipil dalam pembangunan dan demokratisasi belum optimal. Hal ini disebabkan antara lain adanya kesenjangan kapasitas SDM dan kelembagaan Masyarakat, kemampuan keuangan yang kurang dan lingkungan yang kurang kondusif bagi Masyarakat.

Dalam mewujudkan manajemen talenta, arah kebijakan difokuskan pada penguatan manajemen talenta ASN di seluruh instansi pemerintah (K/L/D) melalui pembangunan *talent pool* di seluruh K/L/D dengan pembangunan sistem informasi talenta dan satu data manajemen talenta, penuntasan asesmen kompetensi, penguatan manajemen kinerja dan pengembangan kompetensi ASN, serta perbaikan kebijakan penghargaan bagi ASN.

Arah kebijakan untuk mewujudkan meritokrasi dan integritas difokuskan pada :

1. Penguatan sistem merit dalam manajemen ASN melalui penerapan sistem penggajian Tunggal (*single salary*) dan sistem pension untuk mendukung pelaksanaan mobilitas talenta dan meningkatkan kesejahteraan ASN, peninjauan kewenangan kepala daerah sebagai pejabat Pembina kepegawaian serta penguatan fungsi pengawasan atas penerapan sistem merit,
2. Penguatan Upaya pencegahan korupsi melalui pembatasan transaksi tunai terutama dalam pemerintahan, penguatan sistem pelaporan harta kekayaan ASN, pemanfaatan teknologi

informasi pada berbagai sektor untuk mempersempit potensi korupsi, dan

3. Penguatan sistem Pendidikan anti korupsi melalui redesain kurikulum Pendidikan anti korupsi.

Arah kebijakan manajemen ASN untuk mendukung sektor/bidang strategis difokuskan pada penataan manajemen ASN sektor pelayanan dasar melalui restrukturisasi kewenangan pengelolaan guru serta tenaga medis dan tenaga Kesehatan untuk mewujudkan pemerataan kualitas pelayanan.

Terkait dengan transformasi digital pemerintahan, arah kebijakan difokuskan pada :

1. Transformasi layanan pemerintahan berbasis digital melalui akselerasi pemanfaatan aplikasi umum berbagi pakai, percepatan pembangunan pusat data nasional, percepatan penerapan satu data Indonesia, peningkatan keamanan siber, dan
2. Percepatan kesiapan digital (*digital readiness*) melalui penguatan talenta digital ASN, peningkatan literasi digital Masyarakat, percepatan pembentukan regulasi yang adaptif, dan pembentukan Lembaga public pelaksana percepatan transformasi digital pemerintahan.

3.2. Tujuan dan Sasaran Renja Perangkat Daerah

Dalam perumusan tujuan dan sasaran strategis juga memungkinkan organisasi untuk mengukur sejauh mana visi misinya Bupati dan Wakil Bupati terpilih telah dicapai. Untuk itu, setiap sasaran strategis yang ditetapkan akan memiliki indikator kinerja (*performance indicator*) yang terukur sehingga apa yang menjadi cita-cita Bupati dan Wakil Bupati terpilih periode 2021-2026 dapat terwujud. Adapun sasaran yang ingin dicapai adalah :

1. Meningkatnya akuntabilitas kinerja BKPSDM
2. Meningkatnya kualitas pelayanan terhadap Aparatur Sipil Negara
3. Meningkatnya kompetensi Aparatur Sipil Negara

Tujuan, Sasaran, Indikator Sasaran, serta Target Kinerja Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2021 – 2026 dapat dilihat pada tabel 28. di bawah ini :

Tabel 28. Tujuan Dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

No	Tujuan	Sasaran	Indikator
1	Meningkatkan akuntabilitas kinerja BKPSDM		Nilai SAKIP
		Meningkatnya akuntabilitas kinerja BKPSDM	Level Maturitas SPIP
			Persentase penurunan temuan BPK (%)
			Indeks Profesionalitas ASN
2	Meningkatkan tata kelola Aparatur Sipil Negara yang profesional		Indeks Sistem Merit
		Meningkatnya kualitas pelayanan terhadap Aparatur Sipil Negara	Indeks Kepuasan Masyarakat (Pegawai) (%)
			Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah/Dasar (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)
			Rasio Pegawai Fungsional (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)
3	Meningkatkan kualitas dan kapabilitas sumber daya manusia Aparatur Sipil Negara Pemerintah Daerah		Aparatur Sipil Negara yang profesional
		Meningkatnya kompetensi Aparatur Sipil Negara	Persentase ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi bagi bagi pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, jabatan fungsional, kepemimpinan dan prajabatan
			Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat Kompetensi (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)

Dari tabel diatas yang menjelaskan tentang tujuan dan sasaran pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat terdapat 3 (tiga) tujuan , 3 (tiga) sasaran dan 11(sebelas) indikator tujuan/sasaran.

3.3. Program dan Kegiatan

Dari 5 (lima) misi pada Rancangan RPJMD Tahun 2021-2026, pada misi pertama (satu) merupakan agenda pembangunan yang akan dilaksanakan BKPSDM yaitu “*Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang professional dan inovatif.*”

Untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang professional dan inovatif, sesuai dengan misi pertama Kabupaten Pasaman

Barat maka pengimplementasian kebijakan Reformasi Biroksi dilaksanakan melalui peningkatan keterampilan dan profesionalisme serta peningkatan pelayanan, maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia akan melaksanakan program, kegiatan dan sub kegiatan yang disusun sesuai Rencana Kerja Perangkat Daerah Tahun 2025.

Kegiatan merupakan bagian dari program yang dilaksanakan Perangkat Daerah sebagai bagian dari Pencapaian sasaran terukur pada suatu program, terdiri dari sekumpulan tindakan pengerahan sumber daya baik yang berupa personil (sumber daya manusia), barang modal termasuk peralatan dan teknologi, dana atau kombinasi dari beberapa atau kesemua jenis sumber daya tersebut, sebagai masukan (*input*) untuk menghasilkan keluaran (*output*) dalam bentuk barang/jasa

Program dan kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2025 direncanakan berdasarkan analisa kebutuhan yang telah dilakukan sebagai rancangan awal RKPD Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2025. Analisa kebutuhan tersebut selanjutnya disandingkan dengan proyeksi kemampuan keuangan daerah di Tahun 2025 .

Pada tahun 2025, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat melaksanakan 3 (tiga) program yang terdiri dari 10 (sepuluh) kegiatan dan 30 (tiga puluh) sub kegiatan dengan mengampu 2 (dua) urusan yaitu: Urusan Kepegawaian dan Urusan Pendidikan dan Pelatihan yang terbagi dalam tiga Program yaitu:

1. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/ Kota
2. Program Kepegawaian Daerah
3. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia

Untuk Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/ Kota dilaksanakan pada lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan UPT Diklat Talu, begitupun program Pengembangan Sumber Daya Manusia. Sedangkan Program Kepegawaian Daerah di fokuskan pada lingkungan kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan target seluruh ASN di Kabupaten Pasaman Barat.

Terkait pengarusutamaan gender (PUG) adalah upaya untuk memastikan bahwa perspektif gender diintegrasikan ke dalam berbagai kebijakan, program, dan kegiatan suatu organisasi, termasuk di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Penerapan PUG di BKPSDM bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif, adil, dan responsif terhadap kebutuhan semua pegawai, baik laki-laki

maupun perempuan. Berikut adalah program dan kegiatan yang terkait dalam penerapan PUG di BKPSDM yaitu :

1. Program Kepegawaian Daerah

Dengan kegiatan Pengelolaan Promosi ASN, sistem rekrutmen, seleksi, dan promosi pegawai di BKPSDM harus didesain untuk mendorong kesetaraan gender, memastikan bahwa perempuan dan laki-laki memiliki peluang yang sama untuk berkembang dalam karier.

Penerapan prinsip meritokrasi dan transparansi dalam proses rekrutmen dan promosi, serta peninjauan terhadap kebijakan dan praktik untuk mengidentifikasi dan menghilangkan bias gender

2. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia

Dengan kegiatan Peningkatan Kapasitas ASN dan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional.

Adapun rumusan rencana program dan kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2025, sebagaimana tabel berikut ini :

Tabel 29. (T-C.33.) Rumusan Rencana Program dan Kegiatan Perangkat Daerah Tahun 2025 dan Prakiraan Maju Tahun 2026 Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat

Kode	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program/Kegiatan	Indikator Kinerja program/kegiatan	Rencana Tahun 2025 (Tahun Rencana)				Catatan Penting	Prakiraan Maju Rencana Tahun 2026	
			Lokasi	Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana/Pagu	Sumber Dana		Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana/Pagu
	Tujuan 1 : Meningkatkan akuntabilitas kinerja BKPSDM	Nilai SAKIP		BB (73)				BB (75)	
	Sasaran 1: Meningkatnya akuntabilitas kinerja BKPSDM	Level Maturitas SPIP		>2,48				>2,6	
		Persentase penurunan temuan BPK (%)		95				95	
		Indeks Profesionalitas ASN		80				80	
01	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/ Kota	Persentase pemenuhan kebutuhan gaji dan sarana prasarana pendukung pelayanan	Kab. Pasaman Barat	100%	5.380.830.878	APBD		100%	5.272.139.550
01 . 2.02	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Persentase terwujudnya penatausahaan keuangan yang mendukung kinerja OPD	Kab. Pasaman Barat	100%	4.488.724.966	APBD		100%	4.386.526.796
01 . 2.02 . 01	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah orang yang menerima gaji dan tunjangan ASN	Kab. Pasaman Barat	34 orang/bulan	3.893.757.966	APBD	Perubahan Target Kinerja dibanding ranwal	42 orang/bulan	3.904.624.455
01 . 2.02 . 02	Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	Jumlah dokumen hasil penyediaan administrasi pelaksanaan tugas ASN	Kab. Pasaman Barat	12 Dokumen	450.187.000	APBD	Renja dan ranwal sudah sinkron	12 Dokumen	364.970.561
01 . 2.02 . 03	Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/ Verifik asi Keuangan SKPD	Jumlah dokumen penatausahaan dan pengujian/verifikasi keuangan SKPD	Kab. Pasaman Barat	12 Dokumen	144.780.000	APBD	Renja dan ranwal sudah sinkron	12 Dokumen	116.931.780

Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025

Kode	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program/Kegiatan	Indikator Kinerja program/kegiatan	Rencana Tahun 2025 (Tahun Rencana)				Catatan Penting	Prakiraan Maju Rencana Tahun 2026	
			Lokasi	Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana/Pagu	Sumber Dana		Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana/Pagu
01 . 2.05	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Terpenuhinya administrasi kepegawaian perangkat daerah	Kab. Pasaman Barat	100%	28.624.000	APBD		100%	37.506.420
01 . 2.05 . 11	Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang- Undangan	Jumlah orang yang mengikuti bimbingan teknis implementasi peraturan perundang - undangan	Kab. Pasaman Barat	3 orang	28.624.000	APBD	Renja dan ranwal sudah sinkron	3 orang	37.506.420
01 . 2.05	Penyediaan Pakaian dinas	Jumlah paket pakaian dinas beserta atribut kelengkapannya	Kab. Pasaman Barat			APBD			
01 . 2.06	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Terpenuhinya kebutuhan administrasi umum perangkat daerah	Kab. Pasaman Barat	100%	379.448.850	APBD		100%	312.855.684
01 . 2.06 . 01	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/ Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah paket komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor yang disediakan	Kab. Pasaman Barat	2 paket	11.105.250	APBD	Renja dan ranwal sudah sinkron	2 paket	28.117.713
01 . 2.06 . 02	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah paket peralatan dan perlengkapan kantor yang disediakan	Kab. Pasaman Barat	2 paket	130.450.100	APBD	Renja dan ranwal sudah sinkron	2 paket	107.575.293
01 . 2.06 . 05	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah paket barang cetakan dan penggandaan yang disediakan	Kab. Pasaman Barat	2 paket	-	APBD	Tidak dicantumkan lagi direnja	2 paket	26.033.868
01 . 2.06 . 09	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah laporan penyelenggaraan rapat koordinasi dan konsultasi SKPD	Kab. Pasaman Barat	10 Laporan	237.893.500	APBD	Renja dan ranwal sudah sinkron	10 Laporan	151.128.810
01 . 2.08	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Terpenuhinya kebutuhan pelayanan penunjang perkantoran	Kab. Pasaman Barat	100%	261.841.862	APBD		100%	322.203.280
01 . 2.08 . 01	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah laporan penyediaan jasa surat menyurat	Kab. Pasaman Barat	2 Laporan	3.500.000	APBD	Renja dan ranwal sudah sinkron	2 Laporan	1.654.695

Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025

Kode	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program/Kegiatan	Indikator Kinerja program/kegiatan	Rencana Tahun 2025 (Tahun Rencana)				Catatan Penting	Prakiraan Maju Rencana Tahun 2026	
			Lokasi	Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana/Pagu	Sumber Dana		Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana/Pagu
01 . 2.08 . 02	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah laporan penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik yang disediakan	Kab. Pasaman Barat	12 Laporan	128.961.150	APBD	Renja dan ranwal sudah sinkron	12 Laporan	197.769.146
01 . 2.08 . 04	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah laporan penyediaan jasa pelayanan umum kantor yang disediakan	Kab. Pasaman Barat	12 Laporan	129.380.712	APBD	Renja dan ranwal sudah sinkron	12 Laporan	122.779.439
01 . 2.09	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Tersedianya jasa pemeliharaan sarana dan prasarana perkantoran	Kab. Pasaman Barat	100%	222.191.200	APBD		100%	213.047.370
01 . 2.09 . 02	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah kendaraan dinas operasional atau lapangan yang dipelihara dan dibayarkan pajak dan perizinannya	Kab. Pasaman Barat	25 Unit	53.050.000	APBD	Renja dan ranwal sudah sinkron	25 Unit	79.425.233
01 . 2.09 . 05	Pemeliharaan Mebel	Jumlah mebel yang dipelihara	Kab. Pasaman Barat	2 Unit	2.640.000	APBD	Renja dan ranwal sudah sinkron	2 Unit	6.398.154
01 . 2.09 . 06	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah peralatan dan mesin lainnya yang dipelihara	Kab. Pasaman Barat	120 unit	77.332.000	APBD	Renja dan ranwal sudah sinkron	120 unit	55.454.345
01 . 2.09 . 09	Pemeliharaan/ Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah sarana dan prasarana gedung kantor atau bangunan lainnya yang dipelihara/direhabilitasi	Kab. Pasaman Barat	2 unit	89.169.200	APBD	Renja dan ranwal sudah sinkron	2 unit	71.769.638
	Tujuan 2 : Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang profesional	Indeks Sistem Merit		220				220	
	Sasaran 2 : Meningkatnya tata kelola pemerintahan yang profesional	Indeks Kepuasan Masyarakat (Pegawai) (%)		87%				87%	

Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025

Kode	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program/Kegiatan	Indikator Kinerja program/kegiatan	Rencana Tahun 2025 (Tahun Rencana)				Catatan Penting	Prakiraan Maju Rencana Tahun 2026	
			Lokasi	Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana/Pagu	Sumber Dana		Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana/Pagu
02	Program Kepegawaian Daerah			65	1.211.232.271			65	847.499.999
02 . 2.01	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian	Jumlah dokumen pengadaan, pemberhentian dan informasi kepegawaian ASN	Kab. Pasaman Barat	6 dokumen	305.356.871	APBD		6 dokumen	449.183.791
02 . 2.01 . 02	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Jumlah dokumen hasil penyusunan rencana kebutuhan, jenis dan jumlah jabatan untuk pelaksanaan untuk pengadaan ASN	Kab. Pasaman Barat	1 Dokumen	28.512.000	APBD	Renja dan ranwal sudah sinkron	1 Dokumen	24.255.000
02 . 2.01 . 03	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah dokumen kegiatan koordinasi dan fasilitasi pengadaan PNS dan PPPK	Kab. Pasaman Barat	680 Dokumen	86.579.000	APBD	Renja dan ranwal sudah sinkron	680 Dokumen	304.760.150
02 . 2.01 . 06	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah dokumen Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Kab. Pasaman Barat	150 Dokumen	44.143.000	APBD	Renja dan ranwal sudah sinkron	150 Dokumen	22.050.000
02 . 2.01 . 08	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Jumlah lembaga profesi ASN yang difasilitasi	Kab. Pasaman Barat	1 Lembaga	67.332.000	APBD	Renja dan ranwal sudah sinkron	1 Lembaga	38.587.500
02 . 2.01 . 10	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah dokumen hasil pengelolaan sistem informasi kepegawaian	Kab. Pasaman Barat	3 Dokumen	38.373.871	APBD	Renja dan ranwal sudah sinkron	3 Dokumen	30.870.000
02 . 2.01 . 11	Pengelolaan Data Kepegawaian	Jumlah dokumen hasil pengelolaan data kepegawaian	Kab. Pasaman Barat	300 Dokumen	40.417.000	APBD	Renja dan ranwal sudah sinkron	300 Dokumen	28.661.141
02 . 2.02	Mutasi dan Promosi ASN	Jumlah dokumen mutasi, kepangkatan dan promosi ASN	Kab. Pasaman Barat	3 Dokumen	438.369.600	APBD		3 Dokumen	254.147.552
02 . 2.02 . 01	Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah dokumen hasil pelaksanaan mutasi jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi, jabatan pelaksana dan mutasi ASN antar Daerah	Kab. Pasaman Barat	185 Dokumen	19.429.600	APBD	Renja dan ranwal sudah sinkron	185 Dokumen	31.972.500

Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025

Kode	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program/Kegiatan	Indikator Kinerja program/kegiatan	Rencana Tahun 2025 (Tahun Rencana)				Catatan Penting	Prakiraan Maju Rencana Tahun 2026	
			Lokasi	Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana/Pagu	Sumber Dana		Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana/Pagu
02 . 2.02 . 02	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah pengelolaan kenaikan pangkat ASN	Kab. Pasaman Barat	700 Laporan	57.363.000	APBD	Renja dan ranwal sudah sinkron	700 Laporan	34.839.000
02 . 2.02 . 03	Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah dokumen hasil pengelolaan promosi ASN	Kab. Pasaman Barat	2 Dokumen	361.577.000	APBD	Renja dan ranwal sudah sinkron	2 Dokumen	187.336.052
02 . 2.02 . 07	Pengembangan Kompetensi ASN	Jumlah dokumen pengembangan kompetensi ASN	Kab. Pasaman Barat	2 dokumen	302.810.300	APBD		2 dokumen	42.668.936
	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	Jumlah ASN yang Meningkatkan Kapasitasnya	Kab. Pasaman Barat	10 Orang	223.222.800	APBD	Renja dan ranwal sudah sinkron	10 Orang	10.000.000
	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah dokumen hasil pendidikan lanjutan ASN yang dikelola	Kab. Pasaman Barat	20 Dokumen	53.927.500	APBD	Renja dan ranwal sudah sinkron	20 Dokumen	10.622.795
	Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	Jumlah dokumen hasil fasilitasi pengembangan karir dalam jabatan fungsional	Kab. Pasaman Barat	185 Dokumen	25.660.000	APBD	Renja dan ranwal sudah sinkron	185 Dokumen	22.046.141
02 . 2.03	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah dokumen penilaian dan evaluasi kinerja aparatur	Kab. Pasaman Barat	3 dokumen	164.695.500	APBD		3 dokumen	101.499.720
02 . 2.03 . 04	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah dokumen hasil pelaksanaan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur	Kab. Pasaman Barat	4000 Dokumen	73.214.000	APBD	Renja dan ranwal sudah sinkron	4000 Dokumen	29.837.220
02 . 2.03 . 14	Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai	Jumlah ASN yang diberikan tanda jasa	Kab. Pasaman Barat	150 Orang	34.920.000	APBD	Renja dan ranwal sudah sinkron	150 Orang	33.075.000
02 . 2.04	Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah ASN yang mendapatkan pembinaan kedisiplinan	Kab. Pasaman Barat	20 Orang	56.561.500	APBD	Renja dan ranwal sudah sinkron	20 Orang	38.587.500

Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025

Kode	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program/Kegiatan	Indikator Kinerja program/kegiatan	Rencana Tahun 2025 (Tahun Rencana)				Catatan Penting	Prakiraan Maju Rencana Tahun 2026	
			Lokasi	Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana/Pagu	Sumber Dana		Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana/Pagu
	Tujuan 3 : Meningkatkan kapabilitas ASN	Persentase ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi bagi bagi pimpinan daerah,jabatan pimpinan tinggi, jabatan fungsional,kepemimpinan dan prajabatan		4%				4,2%	
	Sasaran 3 : Meningkatnya kapabilitas ASN	Persentase ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi bagi bagi pimpinan daerah,jabatan pimpinan tinggi, jabatan fungsional,kepemimpinan dan prajabatan		4%				4,2%	
02 . 2.04	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Persentase ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi bagi bagi pimpinan daerah,jabatan pimpinan tinggi, jabatan fungsional,kepemimpinan dan prajabatan	Kab. Pasaman Barat	4%	307.877.000			4,2%	882.000.000
02 . 2.04 . 07	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Jumlah ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi bagi bagi pimpinan daerah,jabatan pimpinan tinggi, jabatan fungsional,kepemimpinan dan prajabatan	Kab. Pasaman Barat	160 orang	307.877.000	APBD		160 orang	882.000.000
02 . 2.04 . 07	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Jumlah ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi bagi bagi pimpinan daerah,jabatan pimpinan tinggi, jabatan fungsional,kepemimpinan dan prajabatan	Kab. Pasaman Barat	160 orang	307.877.000	APBD	Renja dan ranwal sudah sinkron	160 orang	882.000.000
Jumlah					6.899.940.149				7.001.639.549

RENCANA KERJA DAN PENDANAAN

BAB IV

Perumusan program dan kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat tahun 2025 disusun untuk indikator kinerja utama (IKU) sebagai perjanjian kinerja kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat terhadap pencapaian Visi dan Misi Bupati Pasaman Barat.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat merumuskan Program dan Kegiatan pada Rencana Kerja Tahun 2025 untuk mewujudkan Sasaran kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat yang sudah dirumuskan dalam Renstra kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat 2021-2026.

Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2025 secara garis besar proyeksi total kebutuhan anggaran adalah sebesar Rp6.899.940.149,- yang terdiri dari belanja operasi sebesar Rp6.859.277.649,- yang terdiri dari belanja pegawai sebesar Rp3.893.757.966,- dan belanja barang dan jasa sebesar Rp2.965.519.683,- dan belanja modal sebesar Rp40.662.500,-. Jumlah keseluruhan anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2025 berasal dari APBD Pemerintah Daerah Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2025 yang akan dituangkan ke dalam DPA Tahun 2025.

Rencana kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2025 dengan 2 (dua) urusan yaitu: Urusan Kepegawaian dan Urusan Pendidikan dan Pelatihan yang terbagi dalam tiga Program yaitu:

1. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota
2. Program Kepegawaian Daerah
3. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia

Rencana kerja dan pendanaan indikatif pada Perangkat Daerah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2025 dapat dilihat pada tabel 27. dibawah ini :

Tabel 30. Penetapan Rencana Kerja Organisasi Perangkat Daerah
Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Pasaman Barat Tahun 2025

Kode					Urusan/ Bidang Urusan/ Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Indikator Kinerja				Rencana Tahun 2025					Catatan Penting	Prakiraan Maju Rencana Tahun 2026				
						Capaian Program	Keluaran Sub Kegiatan	Hasil Kegiatan	Lokasi Output Kegiatan	Target Capaian Kinerja			Pagu Indikatif (Rp.)	Sumber Dana		Target Capaian Kinerja		Kebutuhan Dana/ Pagu Indikatif (Rp.)		
										Program	Keluaran Sub Kegiatan	Hasil Kegiatan				Tolok Ukur	Target			
5					UNSUR PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN															
5	03				KEPEGAWAIAN								5.648.521.028						5.718.009.811	
					Tujuan 1 : Meningkatkan akuntabilitas kinerja BKPSDM															
					Sasaran 1 : Meningkatnya akuntabilitas kinerja BKPSDM															
						Nilai SAKIP				BB (73)							BB (73)			
						Level Maturitas SPIP				2,48							2,48			
						Persentase penurunan temuan BPK (%)				90							95			
5	03	01			PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA								5.380.830.878						4.936.941.270	
5	03	01	2.02		Administrasi Keuangan Perangkat Daerah								4.488.724.966						4.051.328.516	
5	03	01	2.02	01	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Cakupan pelayanan penunjang urusan pemerintahan daerah	Jumlah orang yang menerima gaji dan tunjangan ASN	Tersedianya gaji dan tunjangan ASN	BKPSDM	100 %	34 OB	34 OB	3.893.757.966	Dana Transfer Umum-Dana Alokasi Umum		Cakupan pelayanan penunjang urusan pemerintahan daerah	100 %	3.904.624.455		
5	03	01	2.02	02	Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	Cakupan pelayanan penunjang urusan pemerintahan daerah	Jumlah dokumen hasil penyediaan administrasi pelaksanaan tugas ASN	Tersedianya administrasi pelaksanaan tugas ASN	BKPSDM	100 %	12 Dok	12 Dok	450.187.000	Dana Transfer Umum-Dana Alokasi Umum		Cakupan pelayanan penunjang urusan pemerintahan daerah	100 %	364.970.561		
5	03	01	2.02	03	Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Cakupan pelayanan penunjang urusan pemerintahan daerah	Jumlah dokumen penatausahaan dan pengujian/verifikasi keuangan SKPD	Terlaksananya penatausahaan dan pengujian/verifikasi keuangan SKPD	BKPSDM	100 %	12 Dok	12 Dok	144.780.000	Dana Transfer Umum-Dana Alokasi Umum		Cakupan pelayanan penunjang urusan pemerintahan daerah	100 %	116.931.780		
5	03	01	2.05		Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah								28.624.000						37.506.420	
5	03	01	2.05	02	Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang- Undangan	Cakupan pelayanan penunjang urusan pemerintahan daerah	Jumlah orang yang mengikuti bimbingan teknis implementasi peraturan perundang - undangan	Terlaksananya bimbingan teknis implementasi peraturan perundang - undangan	BKPSDM	100 %	3 orang	3 orang	28.624.000	Dana Transfer Umum-Dana Alokasi Umum		Cakupan pelayanan penunjang urusan pemerintahan daerah	100 %	37.506.420		

Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025

Kode					Urusan/ Bidang Urusan/ Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Indikator Kinerja			Rencana Tahun 2025					Catatan Penting	Prakiraan Maju Rencana Tahun 2026			
						Capaian Program	Keluaran Sub Kegiatan	Hasil Kegiatan	Lokasi Output Kegiatan	Target Capaian Kinerja			Pagu Indikatif (Rp.)		Sumber Dana	Target Capaian Kinerja		Kebutuhan Dana/ Pagu Indikatif (Rp.)
										Program	Keluaran Sub Kegiatan	Hasil Kegiatan				Tolok Ukur	Target	
5	03	01	2.06		Administrasi Umum Perangkat Daerah					379.448.850				312.855.684				
5	03	01	2.06	01	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Cakupan pelayanan penunjang urusan pemerintahan daerah	Jumlah paket komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor yang disediakan	Tersedianya komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor	BKPSDM	100 %	2 paket	100 %	11.105.250	Dana Transfer Umum-Dana Alokasi Umum		Cakupan pelayanan penunjang urusan pemerintahan daerah	100 %	28.117.713
5	03	01	2.06	02	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Cakupan pelayanan penunjang urusan pemerintahan daerah	Jumlah paket peralatan dan perlengkapan kantor yang disediakan	Tersedianya peralatan dan perlengkapan kantor	BKPSDM	100 %	2 paket	100 %	130.450.100	Dana Transfer Umum-Dana Alokasi Umum		Cakupan pelayanan penunjang urusan pemerintahan daerah	100 %	107.575.293
5	03	01	2.06	05	Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	Cakupan pelayanan penunjang urusan pemerintahan daerah	Jumlah paket barang cetakan dan penggandaan yang disediakan	Tersedianya barang cetakan dan penggandaan	BKPSDM	100 %	2 paket	100 %	-	Dana Transfer Umum-Dana Alokasi Umum		Cakupan pelayanan penunjang urusan pemerintahan daerah	100 %	26.033.868
5	03	01	2.06	09	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Cakupan pelayanan penunjang urusan pemerintahan daerah	Jumlah laporan penyelenggaraan rapat koordinasi dan konsultasi SKPD	Terlaksananya penyelenggaraan rapat koordinasi dan konsultasi SKPD	BKPSDM	100 %	12 Laporan	100 %	237.893.500	Dana Transfer Umum-Dana Alokasi Umum		Cakupan pelayanan penunjang urusan pemerintahan daerah	100 %	151.128.810
5	03	01	2.08		Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah					261.841.862				322.203.280				
5	03	01	2.08	01	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Cakupan pelayanan penunjang urusan pemerintahan daerah	Jumlah laporan penyediaan jasa surat menyurat	Terlaksananya penyediaan jasa surat menyurat	BKPSDM	100 %	2 Laporan	100 %	3.500.000	Dana Transfer Umum-Dana Alokasi Umum		Cakupan pelayanan penunjang urusan pemerintahan daerah	100 %	1.654.695
5	03	01	2.08	02	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Cakupan pelayanan penunjang urusan pemerintahan daerah	Jumlah laporan penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik yang disediakan	Tersedianya jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik	BKPSDM	100 %	12 Laporan	100 %	128.961.150	Dana Transfer Umum-Dana Alokasi Umum		Cakupan pelayanan penunjang urusan pemerintahan daerah	100 %	197.769.146
5	03	01	2.08	04	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Cakupan pelayanan penunjang urusan pemerintahan daerah	Jumlah laporan penyediaan jasa pelayanan umum kantor yang disediakan	Tersedianya jasa pelayanan umum kantor	BKPSDM	100 %	12 Laporan	100 %	129.380.712	Dana Transfer Umum-Dana Alokasi Umum		Cakupan pelayanan penunjang urusan pemerintahan daerah	100 %	122.779.439
5	03	01	2.09		Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah					222.191.200				213.047.370				
5	03	01	2.09	02	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Cakupan pelayanan penunjang urusan pemerintahan daerah	Jumlah kendaraan dinas operasional atau lapangan yang dipelihara dan dibayarkan pajak dan perizinannya	Tersedianya jasa pemeliharaan, biaya pemeliharaan, pajak dan perizinan kendaraan dinas operasional atau lapangan	BKPSDM	100 %	25 Unit	100 %	53.050.000	Dana Transfer Umum-Dana Alokasi Umum		Cakupan pelayanan penunjang urusan pemerintahan daerah	100 %	79.425.233

Kode					Urusan/ Bidang Urusan/ Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Indikator Kinerja			Rencana Tahun 2025					Catatan Penting	Prakiraan Maju Rencana Tahun 2026			
						Capaian Program	Keluaran Sub Kegiatan	Hasil Kegiatan	Lokasi Output Kegiatan	Target Capaian Kinerja			Pagu Indikatif (Rp.)		Sumber Dana	Target Capaian Kinerja		Kebutuhan Dana/ Pagu Indikatif (Rp.)
										Program	Keluaran Sub Kegiatan	Hasil Kegiatan				Tolok Ukur	Target	
5	03	01	2.09	05	Pemeliharaan Mebel	Cakupan pelayanan penunjang urusan pemerintahan daerah	Jumlah mebel yang dipelihara	Terlaksananya pemeliharaan mebel	BKPSDM	100 %	2 Unit	100 %	2.640.000	Dana Transfer Umum-Dana Alokasi Umum	Cakupan pelayanan penunjang urusan pemerintahan daerah	100 %	6.398.154	
5	03	01	2.09	06	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Cakupan pelayanan penunjang urusan pemerintahan daerah	Jumlah peralatan dan mesin lainnya yang dipelihara	Terlaksananya pemeliharaan peralatan dan mesin lainnya	BKPSDM	100 %	120 unit	100 %	77.332.000	Dana Transfer Umum-Dana Alokasi Umum	Cakupan pelayanan penunjang urusan pemerintahan daerah	100 %	55.454.345	
5	03	01	2.09	09	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Cakupan pelayanan penunjang urusan pemerintahan daerah	Jumlah sarana dan prasarana gedung kantor atau bangunan lainnya yang dipelihara / direhabilitasi	Terlaksananya pemeliharaan/rehabilitasi gedung kantor dan bangunan lainnya	BKPSDM	100 %	2 unit	100 %	89.169.200	Dana Transfer Umum-Dana Alokasi Umum	Cakupan pelayanan penunjang urusan pemerintahan daerah	100 %	71.769.638	
5	03	02			PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH								1.211.232.271	835.438.735				
					Tujuan 2 : Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang profesional													
					Sasaran 2 : Meningkatnya tata kelola pemerintahan yang profesional													
						Indeks Sistem Merit				220						220		
						Indeks Kepuasan Layanan Kepegawaian (%)				87						87		
						Indeks Profesionalitas ASN				80%						80%		
5	03	02	2.01		Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN								305.356.871	449.184.791				
5	03	02	2.01	02	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Indeks Kepuasan Masyarakat (Pegawai)	Jumlah dokumen hasil penyusunan rencana kebutuhan, jenis dan jumlah jabatan untuk pelaksanaan untuk pengadaan ASN	Terlaksananya penyusunan rencana kebutuhan, jenis dan jumlah jabatan untuk pelaksanaan pengadaan ASN	BKPSDM	100%	1 Dok	1 Dok	28.512.000	Dana Transfer Umum-Dana Alokasi Umum	Indeks Kepuasan Masyarakat (Pegawai)	65%	24.255.000	
5	03	02	2.01	03	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Indeks Kepuasan Masyarakat (Pegawai)	Jumlah dokumen kegiatan koordinasi dan fasilitasi pengadaan PNS dan PPPK	Terlaksananya koordinasi dan fasilitasi pengadaan PNS dan PPPK	BKPSDM	100%	680 Dok	680 Dok	86.579.000	Dana Transfer Umum-Dana Alokasi Umum	Indeks Kepuasan Masyarakat (Pegawai)	65%	304.760.150	
5	03	02	2.01	07	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Indeks Kepuasan Masyarakat (Pegawai)	Jumlah dokumen Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Terlaksananya koordinasi pelaksanaan administrasi pemberhentian	BKPSDM	75%	150 Dok	150 Dok	44.143.000	Dana Transfer Umum-Dana Alokasi Umum	Indeks Kepuasan Masyarakat (Pegawai)	65%	22.050.000	
5	03	02	2.01	08	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Indeks Kepuasan Masyarakat (Pegawai)	Jumlah lembaga profesi ASN yang difasilitasi	Terfasilitasinya lembaga profesi ASN	BKPSDM	75%	1 Lembaga	1 Lembaga	67.332.000	Dana Transfer Umum-Dana Alokasi Umum	Indeks Kepuasan Masyarakat (Pegawai)	65%	38.587.500	

Kode	Urusan/ Bidang Urusan/ Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan					Indikator Kinerja			Rencana Tahun 2025					Catatan Penting	Prakiraan Maju Rencana Tahun 2026		
						Capaian Program	Keluaran Sub Kegiatan	Hasil Kegiatan	Lokasi Output Kegiatan	Target Capaian Kinerja			Pagu Indikatif (Rp.)	Sumber Dana	Target Capaian Kinerja		Kebutuhan Dana/ Pagu Indikatif (Rp.)
										Program	Keluaran Sub Kegiatan	Hasil Kegiatan			Tolok Ukur	Target	
5 03 02 2.01 10	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian					Indeks Kepuasan Masyarakat (Pegawai)	Jumlah dokumen hasil pengelolaan sistem informasi kepegawaian	Terkelolanya sistem informasi kepegawaian	BKPSDM	75%	3 Dok	3 Dok	38.373.871	Dana Transfer Umum-Dana Alokasi Umum	Indeks Kepuasan Masyarakat (Pegawai)	65%	30.870.000
5 03 02 2.01 11	Pengelolaan Data Kepegawaian					Indeks Kepuasan Masyarakat (Pegawai)	Jumlah dokumen hasil pengelolaan data kepegawaian	Terkelolanya data kepegawaian	BKPSDM	75%	300 Dok	300 Dok	40.417.000	Dana Transfer Umum-Dana Alokasi Umum	Indeks Kepuasan Masyarakat (Pegawai)	65%	28.662.141
5 03 02 2.02	Mutasi dan Promosi ASN												438.369.600				242.045.288
5 03 02 2.02 01	Pengelolaan Mutasi ASN					Indeks Kepuasan Masyarakat (Pegawai)	Jumlah dokumen hasil pelaksanaan mutasi jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi, jabatan pelaksana dan mutasi ASN antar Daerah	Terlaksananya mutasi ASN yang meliputi jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi, jabatan pelaksana dan mutasi ASN antar Daerah	BKPSDM	75%	185 Dok	185 Dok	19.429.600	Dana Transfer Umum-Dana Alokasi Umum	Indeks Kepuasan Masyarakat (Pegawai)	65%	31.972.500
5 03 02 2.02 02	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN					Indeks Kepuasan Masyarakat (Pegawai)	Jumlah pengelolaan kenaikan pangkat ASN	Terlaksananya pengelolaan kenaikan pangkat	BKPSDM	75%	700 Laporan	700 Laporan	57.363.000	Dana Transfer Umum-Dana Alokasi Umum	Indeks Kepuasan Masyarakat (Pegawai)	65%	34.839.000
5 03 02 2.02 03	Pengelolaan Promosi ASN					Indeks Kepuasan Masyarakat (Pegawai)	Jumlah dokumen hasil pengelolaan promosi ASN	Terlaksananya pengelolaan promosi ASN	BKPSDM	75%	2 Dok	2 Dok	361.577.000	Dana Transfer Umum-Dana Alokasi Umum	Indeks Kepuasan Masyarakat (Pegawai)	65%	187.336.052
5 03 02 2.03	Pengembangan Kompetensi ASN												302.810.300				42.708.936
	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN					Indeks Kepuasan Masyarakat (Pegawai)	Jumlah ASN yang Meningkatkan Kapasitasnya	Meningkatnya Kapasitas ASN			10 Orang	10 Orang	223.222.800	Dana Transfer Umum-Dana Alokasi Umum	Indeks Kepuasan Masyarakat (Pegawai)	65%	10.000.000
5 03 02 2.03 04	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN					Indeks Kepuasan Masyarakat (Pegawai)	Jumlah dokumen hasil pendidikan lanjutan ASN yang dikelola	Terlaksananya pengelolaan pendidikan lanjutan ASN	BKPSDM	75%	20 Dok	20 Dok	53.927.500	Dana Transfer Umum-Dana Alokasi Umum	Indeks Kepuasan Masyarakat (Pegawai)	65%	10.662.795
5 03 02 2.03 14	Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional					Indeks Kepuasan Masyarakat (Pegawai)	Jumlah dokumen hasil fasilitasi pengembangan karir dalam jabatan fungsional	Terfasilitasinya pengembangan karir dalam jabatan fungsional	BKPSDM	75%	185 Dok	185 Dok	25.660.000	Dana Transfer Umum-Dana Alokasi Umum	Indeks Kepuasan Masyarakat (Pegawai)	65%	22.046.141

Kode					Urusan/ Bidang Urusan/ Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Indikator Kinerja			Rencana Tahun 2025					Catatan Penting	Prakiraan Maju Rencana Tahun 2026			
						Capaian Program	Keluaran Sub Kegiatan	Hasil Kegiatan	Lokasi Output Kegiatan	Target Capaian Kinerja			Pagu Indikatif (Rp.)		Sumber Dana	Target Capaian Kinerja		Kebutuhan Dana/ Pagu Indikatif (Rp.)
										Program	Keluaran Sub Kegiatan	Hasil Kegiatan				Tolok Ukur	Target	
5	03	02	2.04		Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur								164.695.500			101.499.720		
5	03	02	2.04	02	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Indeks Kepuasan Masyarakat (Pegawai)	Jumlah dokumen hasil pelaksanaan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur	Terlaksananya penilaian dan evaluasi kinerja aparatur	BKPSDM	75%	4000 Dok	4000 Dok	73.214.000	Dana Transfer Umum-Dana Alokasi Umum		Indeks Kepuasan Masyarakat (Pegawai)	65%	29.837.220
5	03	02	2.04	05	Pengelolaan Tanda Jasa bagi Pegawai	Indeks Kepuasan Masyarakat (Pegawai)	Jumlah ASN yang diberikan tanda jasa	Terlaksananya pemberian tanda jasa bagi ASN	BKPSDM	75%	150 Orang	150 Orang	34.920.000	Dana Transfer Umum-Dana Alokasi Umum		Indeks Kepuasan Masyarakat (Pegawai)	85%	33.075.000
5	03	02	2.04	07	Pembinaan Disiplin ASN	Indeks Kepuasan Masyarakat (Pegawai)	Jumlah ASN yang mendapatkan pembinaan kedisiplinan	Meningkatnya disiplin ASN	BKPSDM	75%	20 Orang	20 Orang	56.561.500	Dana Transfer Umum-Dana Alokasi Umum		Indeks Kepuasan Masyarakat (Pegawai)	85%	38.587.500
5	04				PENDIDIKAN DAN PELATIHAN								307.877.000	882.000.000				
5	04	02			PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA								307.877.000	882.000.000				
					Tujuan 3 : Meningkatkan kapabilitas ASN													
					Sasaran 3 : Meningkatnya kapabilitas ASN													
						Aparatur Sipil Negara yang profesional						60%					60%	
						Persentase ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi bagi bagi pimpinan daerah,jabatan pimpinan tinggi, jabatan fungsional,kepemimpinan dan prajabatan						4,0 %					4,0 %	
5	04	02	2.02		Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional								307.877.000	882.000.000				
5	04	02	2.02	07	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Persentase ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi bagi bagi pimpinan daerah,jabatan pimpinan tinggi, jabatan fungsional,kepemimpinan dan prajabatan	Jumlah ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi bagi bagi pimpinan daerah,jabatan pimpinan tinggi, jabatan fungsional,kepemimpinan dan prajabatan	Terselenggaranya pengembangan kompetensi bagi pimpinan daerah,jabatan pimpinan tinggi, jabatan fungsional,kepemimpinan dan prajabatan	BKPSDM	4,0 %	166 Orang	166 Orang	307.877.000	Dana Transfer Umum-Dana Alokasi Umum		Persentase ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi bagi bagi pimpinan daerah,jabatan pimpinan tinggi, jabatan fungsional,kepemimpinan dan prajabatan	4,0 %	882.000.000

Rencana Kerja Perangkat Daerah memberikan gambaran tentang pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2025 sebagai penjabaran Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat dan mengacu pada Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) Kabupaten Pasaman Barat 2025. Rencana ini disusun setelah mempertimbangkan dengan seksama hasil evaluasi pelaksanaan rencana pembangunan tahun 2023.

Rencana Kerja Perangkat Daerah Tahun 2025, merupakan perencanaan tahunan yang sifatnya lebih operasional dan mempunyai yang strategis yaitu menjembatani antara perencanaan pada Perangkat Daerah dengan Rencana Kerja Pembangunan Daerah (RKPD), sebagai implementasi pelaksanaan strategis jangka menengah (RPJMD) daerah dan Renstra Perangkat Daerah yang menjadi satu kesatuan untuk mendukung pencapaian Visi dan Misi Daerah.

Dalam rangka meningkatkan kualitas tahapan dan produk perencanaan maka program dan kegiatan harus menerapkan prinsip-prinsip efisiensi, efektivitas, transparansi, dan akuntabilitas untuk mencapai sasaran-sasaran pembangunan yang tertuang dalam Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2025. Optimalisasi pencapaian hasil pada pelaksanaan program/kegiatan yang dilaksanakan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat harus ada keterpaduan dan sinkronisasi antar kegiatan, antar kegiatan dalam satu program maupun kegiatan antar program, dalam satu instansi dan antar instansi, dengan tetap memperhatikan tugas pokok dan fungsi yang melekat pada masing-masing perangkat daerah.

Simpang Empat, 19 Juli 2024

Kepala

AGUSLI, S.Pd

Perencana Tk.I / IVB

Nip. 19750817 200501 1 001





**BUPATI PASAMAN BARAT
PROVINSI SUMATERA BARAT**

**KEPUTUSAN BUPATI PASAMAN BARAT
NOMOR : 188.45/ 721/BUP-PASBAR/2024**

TENTANG

**PEMBENTUKAN TIM PENYUSUNAN RENCANA KERJA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN PASAMAN BARAT
TAHUN 2025**

BUPATI PASAMAN BARAT,

- Menimbang** : a. bahwa dalam rangka penyusunan Rencana Kerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2025 perlu dibentuk Tim Penyusunan Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2025;
- b. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 108 huruf a Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah menyebutkan persiapan penyusunan Rencana Strategis diawali dengan Pembentukan Tim Penyusunan Rencana Kerja Perangkat Daerah;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tentang Tim Penyusunan Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2025;

- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2003 tentang Pembentukan Kabupaten Dharmasraya, Kabupaten Solok Selatan dan Kabupaten Pasaman Barat di Provinsi Sumatera Barat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 153 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4348);
 2. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
 3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587), sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintahan Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
 4. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian;
 5. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 4, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6757);
 6. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara;
 7. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 21, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4817);
 8. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322);
 9. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 15 Tahun 2008 tentang Pedoman Umum Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender di Daerah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 67 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 15 Tahun 2008 tentang Pedoman Umum

Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender di Daerah;

10. Peraturan Pemerintah No. 53 Th 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
11. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian Dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah;
12. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil;
13. Peraturan BKN Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN;
14. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pemerintah Daerah;
15. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
16. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 18 Tahun 2020 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah 13 Tahun 2019 Tentang Laporan Dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah;
17. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 81 Tahun 2022 tentang Pedoman Penyusunan Rencana Kerja Pemerintah Daerah Tahun 2023;
18. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 59 Tahun 2021 tentang Penerapan Standar Pelayanan Minimal;
19. Peraturan Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional Nomor 2 Tahun 2024 tentang Rancangan Rencana Kerja Pemerintah Tahun 2025;
20. Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 7 Tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Provinsi Sumatera Barat Tahun 2005-2025;
21. Peraturan Daerah Kabupaten Pasaman Barat Nomor 7 Tahun 2010 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Pasaman Barat tahun 2005-2025;
22. Peraturan Daerah Kabupaten Pasaman Barat Nomor 21 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah, sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Daerah Kabupaten Pasaman Barat Nomor 1 Tahun 2022 tentang Perubahan

- Kedua Atas Peraturan Daerah Nomor 21 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah;
23. Peraturan Daerah Kabupaten Pasaman Barat Nomor 2 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2021-2026;
24. Peraturan Bupati Pasaman Barat Nomor 21 Tahun 2023 tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Nomor 41 Tahun 2021 tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2021-2026;
25. Peraturan Bupati Pasaman Barat Nomor 18 Tahun 2024 tentang Rencana Kerja Pemerintah Daerah Tahun 2025;

MEMUTUSKAN :

Menetapkan :
KESATU : Membentuk Tim Penyusunan Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2025 dengan susunan personil sebagaimana tercantum dalam lampiran keputusan ini.

KEDUA : Tim Penyusunan Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2025 sebagaimana Diktum KESATU dimaksud mempunyai tugas sebagai berikut:

A. Ketua

1. Mengoordinasikan dan mengintegrasikan pelaksanaan kegiatan penyusunan Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2025; dan
2. Mengoordinasikan pelaksanaan tugas setiap kelompok kerja dalam penyusunan Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2025.

B. Sekretaris

1. Mengoordinasikan penyiapan dan pendokumentasian administrasi dalam pelaksanaan penyusunan Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2025;
2. Melakukan koordinasi dengan kelompok kerja masing-masing bidang dalam rangka pelaksanaan rapat koordinasi;
3. Menyusun agenda kerja Tim Penyusunan Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2025; dan
4. Melaksanakan pembahasan bersama dalam rangka

menyusun Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2025.

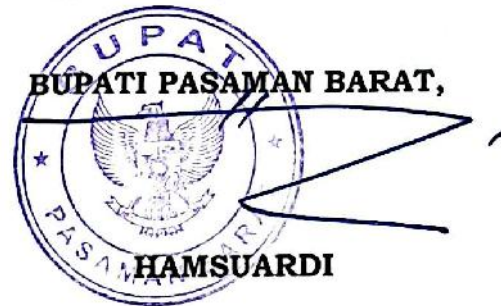
C. Kelompok Kerja

1. Mengidentifikasi seluruh regulasi, pedoman dan petunjuk teknis serta dokumen lainnya yang terkait dengan penyusunan Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025;
2. Menganalisa dan mengevaluasi realisasi capaian kinerja Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2025;
3. Mengidentifikasi dan merumuskan isu-isu strategis penyelenggaraan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat sesuai visi dan misi serta sasaran kepala daerah yang menjadi tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat;
4. Melaksanakan pembahasan identifikasi penelaahan atas isu strategis yang berkembang di masyarakat;
5. Melaksanakan penelaahan rancangan awal dan perumusan tujuan dan sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2025;
6. Merumuskan indikator dan target kinerja program dan kegiatan sesuai dengan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat;
7. Melaksanakan sinkronisasi program dan kegiatan dalam rangka optimalisasi pencapaian sasaran sesuai dengan kewenangan;
8. Mengidentifikasi, mengumpulkan dan mengolah data yang dibutuhkan dalam penyusunan dokumen Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2025;
9. Melaksanakan pembahasan untuk memperoleh masukan dari pihak terkait lainnya untuk penyempurnaan Rencana Kerja;
10. Melaksanakan seluruh tahapan dalam penyusunan dokumen lengkap Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2025;
11. Melaporkan pelaksanaan seluruh tahapan penyusunan Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan

Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2025 kepada Kepala Badan Kepegawaiana dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

- KETIGA : Segala biaya yang timbul akibat ditetapkannya Keputusan ini dibebankan kepada Anggaran yang tercantum pada Dokumen Pelaksanaan Anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat Tahun Anggaran 2025.
- KEEMPAT : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal 03 September 2024. Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan dalam Keputusan ini akan ditinjau dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di Simpang Empat
Pada tanggal 03 September 2024



Lampiran Keputusan Bupati Pasaman Barat

Nomor : 800/ 721/BKPSDM/2024

Tanggal : 3 September 2024

Tentang : Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber
Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2025

**TIM PENYUSUN RENCANA KERJA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN PASAMAN BARAT TAHUN 2025**

Jabatan	Jabatan Dalam Tim
Kepala Badan	Pengarah
Sekretaris Badan	Ketua
Kasubbag Program dan Keuangan	Sekretaris
Kasubag Umum dan Kepegawaian	Anggota
Kelompok Bidang Pengadaan Mutasi dan ASN	
Kepala Bidang Kabid Pengadaan Mutasi dan ASN	Koordinator
Analisis Sumber Daya Aparatur Ahli Muda	Anggota
Analisis Kepegawaian Ahli	Anggota
Kelompok Bidang Pengadaan Mutasi dan ASN	
Kepala Bidang Pembinaan dan Pengembangan Karir ASN	Koordinator
Analisis Sumber Daya Aparatur Ahli Muda	Anggota
Analisis Kepegawaian Ahli	Anggota
Kelompok Bidang Pembinaan dan Pengembangan Karir ASN	
Kepala Bidang Pembinaan dan Pengembangan Karir ASN	Koordinator
Analisis Sumber Daya Aparatur Ahli Muda	Anggota
Analisis Kepegawaian Ahli	Anggota

Ditetapkan di Simpang Empat
Pada tanggal 03 September 2024

BUPATI-PASAMAN BARAT,



HAMSUARDI



PEMERINTAH KABUPATEN PASAMAN BARAT
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA

Jl. Soekarno-Hatta Telp. (0753) 7464014 Fax. (0753) 7464014
Simpang Empat - Pasaman Barat

KEPUTUSAN
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN PASAMAN BARAT
NOMOR : 800 / 41/ BKPSDM/2024

T E N T A N G

RENCANA KERJA TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN PASAMAN BARAT

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN PASAMAN BARAT

- Menimbang : a. Bahwa dokumen Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2021-2026 telah ditetapkan melalui Peraturan Daerah Kabupaten Pasaman Barat Nomor 2 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2021-2026;
- b. bahwa Rencana Strategis Organisasi Perangkat Daerah Tahun Tahun 2021-2026 Kabupaten Pasaman Barat telah ditetapkan melalui Peraturan Bupati Pasaman Barat nomor 41 Tahun 2021 tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun Tahun 2021-2026 di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pasaman Barat;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana pada huruf a dan huruf b, perlu menetapkan pengesahan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya manusia tahun 2021-2026 dengan keputusan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana pada huruf a, b dan huruf c, perlu menetapkan pengesahan Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya manusia Tahun 2025 dengan keputusan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya manusia.
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2003 tentang Pembentukan Kabupaten Dharmasraya, Kabupaten Solok Selatan dan Kabupaten Pasaman Barat di Provinsi Sumatera Barat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 153 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4348);
2. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);

3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587), sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintahan Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
4. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian;
5. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 4, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6757);
6. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 21, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4817);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322);
9. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 15 Tahun 2008 tentang Pedoman Umum Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender di Daerah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 67 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 15 Tahun 2008 tentang Pedoman Umum Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender di Daerah;
10. Peraturan Pemerintah No. 53 Th 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
11. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian Dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah;
12. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil;
13. Peraturan BKN Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN;
14. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pemerintah Daerah;

15. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
16. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 18 Tahun 2020 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah 13 Tahun 2019 Tentang Laporan Dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah;
17. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 81 Tahun 2022 tentang Pedoman Penyusunan Rencana Kerja Pemerintah Daerah Tahun 2023;
18. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 59 Tahun 2021 tentang Penerapan Standar Pelayanan Minimal;
19. Peraturan Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional Nomor 2 Tahun 2024 tentang Rancangan Rencana Kerja Pemerintah Tahun 2025;
20. Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 7 Tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Provinsi Sumatera Barat Tahun 2005-2025;
21. Peraturan Daerah Kabupaten Pasaman Barat Nomor 7 Tahun 2010 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Pasaman Barat tahun 2005-2025;
22. Peraturan Daerah Kabupaten Pasaman Barat Nomor 21 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah, sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Daerah Kabupaten Pasaman Barat Nomor 1 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Daerah Nomor 21 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah;
23. Peraturan Daerah Kabupaten Pasaman Barat Nomor 2 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2021-2026;
24. Peraturan Bupati Pasaman Barat Nomor 21 Tahun 2023 tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Nomor 41 Tahun 2021 tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2021-2026;
25. Peraturan Bupati Pasaman Barat Nomor 10 Tahun 2024 tentang Rencana Kerja Pemerintah Daerah Tahun 2025;

MEMUTUSKAN

Menetapkan :

PERTAMA : Keputusan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat tentang Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya manusia Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2025;

KEDUA : Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya manusia Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2025 adalah dokumen perencanaan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk periode 1 (satu) tahun anggaran;

- KETIGA : Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2025 menjadi pedoman dalam penyusunan Dokumen Pelaksanaan Anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat;
- KEEMPAT : Dokumen Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2025 sebagaimana tercantum dalam lampiran merupakan satu kesatuan dan bagian yang tidak terpisahkan dari peraturan ini;
- KELIMA : Peraturan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di : Simpang Empat
Pada Tanggal : 2 Juli 2024

